



MUNICÍPIO DE OLIVEIRA DO HOSPITAL

Ata de definição de critérios do procedimento concursal comum com vista à contratação, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, de um Técnico Superior (Engenheiro Civil)

ATA Nº 1 DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL TÉCNICO SUPERIOR – ENGENHARIA CIVIL

Aos nove dias do mês de janeiro de dois mil e vinte três, pelas nove horas e trinta minutos, na Sala de Reuniões do Edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público através da celebração de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, para 1 lugar de técnico superior (engenharia civil), conforme despacho de 15 de dezembro de 2022, do Presidente da Câmara, na sequência da deliberação da Câmara Municipal tomada em reunião ordinária realizada em 13 de outubro de 2022, constituído pelo Presidente do Júri João Manuel Nunes Mendes, Diretor de Departamento de Administração Geral e Finanças; 1.º Vogal efetivo — Fernando António Prata Durães, Chefe de Divisão de Planeamento e Gestão do Território que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e 2.º Vogal efetivo — Fernando António Amaral Vicente, Técnico Superior, para definir os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Os métodos de seleção, previstos no artigo 36.º da LGTFP, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão os seguintes:

Métodos de Seleção: Avaliação Curricular, complementado pelo método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências.

Serão excluídos/as os/as candidatos/as que não compareçam ao método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências, bem como os/as que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 3 do art.º 21 da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como cada uma das fases, têm caráter eliminatório.

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no n.º 1 art.º 19.º, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método será efetuada apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método anterior.

Avaliação Curricular: Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o/a candidato/a. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- 2 -
17
F
2

- Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP.

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + 2EP) / 4$

Em que:

As Habilitações Académicas (HA) serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Habilitações Académicas Valoração

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura/Mestrado) 15 valores

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento) 20 valores

A Formação Profissional (FP) será considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos.

A posse de Pós-Graduação/MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização.

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação Profissional Valoração

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração até 20 horas. 10 valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 40 horas. 12 valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas. 14 valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas. 16 valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas 18 valores

Pós-Graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho. 20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

A Experiência Profissional (EP) será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional Valoração

Sem experiência profissional 10 valores

Experiência profissional < 2 anos 12 valores

Experiência profissional = 2 e < 3 anos 14 valores

Experiência profissional = 3 e < 4 anos 16 valores

Experiência profissional = 4 e < 5 anos 18 valores

Experiência profissional = 5 anos 20 valores

Entrevista de Avaliação de Competências:

-3-


Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A classificação a atribuir a cada competência será expressa resulta numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação de cada competência. Será elaborado um guião da entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido. Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores atribuídas às competências seguintes:

A. Conhecimentos especializados e experiência: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Possui os conhecimentos especializados e a experiência profissional necessários à integração na sua unidade orgânica.
2. Mantém-se atualizado sobre a evolução e tendências nacionais e internacionais nas áreas de conhecimento relevantes para a missão e objetivos do serviço.
3. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência a outras áreas científicas e profissionais, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas e da atuação.
4. Utiliza as tecnologias de informação e comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

B. Iniciativa e autonomia: visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.
2. Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.
3. Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.
4. Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.

C. Planeamento e Organização: visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.
2. Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.
3. Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.
4. Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.

D. Comunicação: visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Expressa-se com clareza, fluência e precisão.

2. Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.
3. É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros.

4. Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as.

O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A + B + C + D) / 4$$

O resultado final da EAC será obtido de acordo com os seguintes passos:

a) O resultado de cada competência avaliada é assinalado na respetiva Grelha de Avaliação, em função do seu nível de presença no candidato:

- Competência presente a um nível elevado – 20 valores
- Competência presente a bom nível – 16 valores
- Competência presente a um nível suficiente – 12 valores
- Competência presente a um nível reduzido – 8 valores
- Competência ausente – 4 valores

b) Para determinar a avaliação quantitativa obtida por cada candidato será feita a soma das avaliações de cada competência e daí retirada a respetiva média aritmética, arredondada para a segunda casa decimal (centésimas).

À avaliação quantitativa encontrada no passo anterior, corresponderá uma avaliação qualitativa encontrada de acordo com os seguintes intervalos:

- De 4 a 6 valores = Insuficiente
- 6 e < 10 valores = Reduzido
- 10 e < 14 valores = Suficiente
- 14 e < 18 valores = Bom
- 18 e < 20 valores = Elevado

A ordenação final dos/as candidatos/as será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (70AC + 30EAC) / 100$$

Legenda: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Conhecimentos especializados e experiência";
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Iniciativa e Autonomia";
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Planeamento e organização".
- 4.º Candidato com a classificação final da habilitação exigida mais elevada.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Presidente do Júri



O 1.º Vogal Efetivo



O 2.º Vogal Efetivo


