



ATA Nº. 1

I00787-202011-SRH

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (ENGENHARIA CIVIL) - FIXAÇÃO DE PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO, SUA PONDERAÇÃO E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL

Em 6 de novembro de 2020, pelas 10:00 horas, reuniu o júri do procedimento em título, aberto por deliberação do Conselho de Administração tomada em sua reunião de 7 de outubro de 2020, constituído pela Chefe de Divisão, em regime de substituição, Afonso Umbelino, que presidiu, pela Técnica Superior, Célia Santos e pela Técnica Superior, Marta Cunha, para fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar, a saber, avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências, prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção.

Presente igualmente a Coordenadora Técnica, Manuela Varatojo, que secretariou a reunião.

Assim,

1. Posto de trabalho: Desenvolver funções de estudo e investigação no âmbito da engenharia civil, nomeadamente fiscalização de obras
2. Os métodos de seleção obrigatórios, **avaliação curricular** e **entrevista de avaliação de competências**, serão aplicados aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de valorização profissional, que imediatamente antes tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, de harmonia com o nº 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com o nº 2 do artigo 4º da Lei 25/2017, de 30 de maio. Aos restantes candidatos serão aplicados os métodos **prova de conhecimentos** e **avaliação psicológica**. Em ambos os casos será utilizado o método complementar, **entrevista profissional de seleção**.

3. Ponderadas as tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho o júri definiu os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar, nos seguintes termos:

3.1 A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos para o exercício da função para a qual o procedimento é aberto, ponderando os elementos com maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente, a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtidas, terá uma ponderação de 40% na classificação final, e traduzir-se-á na seguinte fórmula, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas:

$$AC = (HA+FP+ EP+AD)/4$$

Em que:

HA – Habilitação Académica;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

AD – Avaliação do Desempenho.

3.1.1 O fator Habilitação Académica, onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, será valorado nos moldes seguintes:

- a) Licenciatura – 13 valores;
- b) Mestrado – 15 valores;
- c) Doutoramento – 20 valores.

3.1.2 No fator Formação Profissional, serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, frequentadas nos últimos 5 anos, desde que as respetivas ações se encontrem devidamente documentadas, nos seguintes termos:

3.1.2.1 Sem ações de formação – 0 valores.

3.1.2.2 Com ações de formação – Por cada ação de formação, tendo em conta o grau de relevância:

- a) Relevante para o desempenho da função - 2 valores;
- b) Medianamente relevante para o desempenho da função- 1 valor;
- c) Sem qualquer importância para o desempenho da função- 0 valores.

3.1.2.3 A classificação a atribuir resultará do somatório dos itens anteriores até ao máximo de 20 valores.

3.1.3 O fator Experiência Profissional, será avaliado mediante a análise do currículo e será expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, onde se pondera o desempenho efetivo de funções inerentes ao posto de trabalho e o grau de

complexidade das mesmas, com avaliação da sua natureza e duração, nos seguintes moldes:

- a) De 1 a 3 anos de experiência – 10 valores;
- b) De 4 a 6 anos de experiência – 12 valores;
- c) De 7 a 12 anos de experiência – 14 valores;
- d) De 13 a 18 anos de experiência – 16 valores;
- e) De 19 a 25 anos de experiência – 18 valores;
- f) Mais de 25 anos de experiência – 20 valores.

3.1.4 No fator Avaliação de Desempenho, será ponderada a última avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, assim:

3.1.4.1 Candidato avaliado nos termos da Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19 -A/2004, de 14 de maio, aplicado à Administração Local pelo Decreto-Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de junho:

- a) Insuficiente (de 1 a 1,9) — 7 valores;
- b) Necessita de Desenvolvimento (de 2 a 2,9) — 10 valores;
- c) Bom (de 3 a 3,9) — 12 valores;
- d) Muito Bom (de 4 a 4,4) — 14 valores;
- e) Excelente (de 4,5 a 5) — 20 valores.

3.1.4.2 Candidato avaliado nos termos da Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, aplicado à Administração Local pelo Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro:

- a) Inadequado (de 1 a 1,999) – 7 valores;
- b) Adequado (de 2 a 2,999) – 10 valores;
- c) Adequado (de 3 a 3,999) – 12 valores;
- d) Relevante (de 4 a 4,499) – 14 valores;
- e) Relevante (de 4,500 a 5) – 16 valores.

3.1.4.3 O reconhecimento de desempenho Excelente acresce 4 valores à classificação obtida no parâmetro.

3.1.4.4 Aos candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis não possuam avaliação de desempenho no período a considerar serão atribuídos 10 valores.

3.2 A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo 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, terá uma ponderação de 30% na classificação final.

3.3 A Prova de Conhecimentos (PC), com uma ponderação de 40% na classificação final, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Terá a forma escrita – com possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados - de natureza teórica geral e específica, de realização individual, com a duração média de 90 minutos, a efetuar em suporte de papel, sendo a classificação expressa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Consiste em responder a um questionário em que serão avaliados os conhecimentos dos candidatos no âmbito das seguintes temáticas:

- a) Artigos 126º a 135º da Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, que aprova a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas
- b) Artigos 239º a 247º e 250º a 257º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, que aprova o Código do Trabalho
- c) Regime Jurídico dos Serviços Municipais de Abastecimento Público de Água, de Saneamento de Águas Residuais e de Gestão de Resíduos Urbanos, aprovado pelo Decreto-Lei nº 194/2009, de 20 de agosto, na sua redação atualizada.
- d) Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais, aprovado pelo Decreto-Regulamentar n.º 23/95 de 23 de agosto, retificado pela Declaração de Retificação nº 153/95, de 30 de novembro.
- e) Decreto-Lei n.º 349-C/83, de 30 de Julho, que aprova o Regulamento de Estruturas de Betão Armado e Pré-Esforçado (REBAP).
- f) Decreto-Lei nº. 207/94, de 6 de Agosto que aprova o regime de conceção, instalação e exploração dos sistemas públicos e prediais de distribuição de água e drenagem de águas residuais.
- g) Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008 de 29 de janeiro, na sua atual redação.

3.4 A Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido terá uma ponderação de 30% na classificação final.

3.4.1 Este método é valorado da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto;
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente,

3.4.2 O presente método de seleção, em cumprimento do despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal de Torres Vedras, exarado em 29/12/2016, será realizado pelos técnicos do núcleo de psicologia do Município.

3.5 A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, com uma duração, em média, de 30 minutos, terá uma ponderação de 30% na classificação final, e destina-se a avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, sendo considerados e ponderados os seguintes parâmetros:

- a) M = Motivação - Avalia a motivação e o interesse do candidato para concorrer e razões da candidatura.
- b) RI = Relacionamento Interpessoal – Avaliam-se os aspetos comportamentais do candidato, nomeadamente a capacidade de relacionamento interpessoal, o espírito de equipa e a gestão de conflitos.
- c) CF = Conhecimento da função e da entidade - Avaliam-se os conhecimentos dos candidatos relativos às funções a exercer, à estrutura organizacional dos SMAS e à Administração Pública Local.
- d) EP = Experiência Profissional - avalia a experiência do candidato em atividades idênticas ao conteúdo funcional do lugar a prover.
- e) CC = Capacidade de Comunicação – Avalia, de acordo com o comportamento do candidato durante a entrevista, a forma como expressa e organiza as suas ideias, bem como a compreensão e interpretação das questões colocadas.

3.5.1 A entrevista profissional de seleção é 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.

3.5.2 O Júri avalia cada um dos parâmetros de acordo com os níveis classificativos acima mencionados procedendo à média aritmética simples dos valores parciais assim encontrados e da classificação final da entrevista profissional de seleção.


4. As competências a avaliar nos métodos de seleção Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica são Orientação para resultados, Planeamento e organização, Conhecimentos especializados e experiência e Relacionamento interpessoal.


5. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: $OF = AC \times 0,40 + EAC \times 0,30 + EPS \times 0,30$ ou, sendo o caso, $OF = PC \times 0,40 + AP \times 0,30 + EPS \times 0,30$


Em que:

- OF – Ordenação Final;
- AC – Avaliação Curricular;
- EAC – Entrevista de Avaliação de Competências;
- EPS – Entrevista Profissional de Seleção;
- PC – Prova de conhecimentos;
- AP – Avaliação psicológica.

Nada mais havendo a tratar, pelas 11:00 horas foi encerrada a reunião, da qual, para constar, foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do júri, depois de achada conforme, e pela Coordenadora Técnica, que a secretariou.

O Presidente _____ 

O 1º. Vogal _____ 

O 2º. Vogal _____ 

O Secretário _____ 