



Procedimento Concursal Comum n.º 8/2022

Ata n.º 1 Métodos de seleção

Nm
O
121

Aos trinta dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e dois, reuniu o Júri designado para o procedimento concursal comum, na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado, para 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município de Oliveira do Bairro na carreira e categoria de Técnico Superior na área de Engenharia Civil, por deliberação de Câmara Municipal, datada de 29 de setembro de 2022.

O Júri do Procedimento concursal deliberou por unanimidade o seguinte:

1 - Requisitos de Admissão: Formação académica, mínima de licenciatura, em engenharia civil e membro efetivo da Ordem dos Engenheiros ou Ordem dos Engenheiros Técnicos, para além dos legalmente previstos;

2 - Métodos de Seleção a aplicar no procedimento: os métodos de seleção obrigatórios são a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica ou a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, consoante os casos - e dado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos respetivos postos de trabalho, nomeadamente, a experiência e os aspetos comportamentais, será também utilizado um método de seleção facultativo, a entrevista profissional de seleção. Os candidatos que se encontrem na situação do n.º 2 do artigo 36.º, da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade), desde que não expressem, por escrito no formulário, o afastamento dos métodos de seleção obrigatórios, realizarão a Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção. Os restantes candidatos realizarão a Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

2.1 Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função e ainda a perceção e compreensão da tarefa, a qualidade de realização, a celeridade na execução e o grau de conhecimentos técnicos demonstrados, revestindo a forma escrita, com duração de 90 minutos, e com uma tolerância de 15 minutos, incidindo sobre as seguintes matérias:

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, das Entidades Intermunicipais e Associativismo Autárquico, aprovado em Anexo I à Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, na sua atual redação;
- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho e a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, ambos na sua atual redação;
- Código do Trabalho, aprovado em Anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;
- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação;
- Código do Procedimento Administrativo aprovado pelo Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual



Oliveira do Bairro câmara municipal

Nh
O
14

redação; _____

- Lei n.º 41/2015, de 3 de junho, na atual redação; _____

- Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro, na atual redação; _____

- Decreto regulamentar n.º 22-A/1998, de 1 de outubro, na atual redação; _____

- Decreto-Lei n.º 6/2004, de 6 de janeiro, na atual redação; _____

- Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, na atual redação; _____

- Decreto-Lei n.º 36/2022 de 20 de Maio; _____

2.1.1. – A Prova de Conhecimentos é expressa numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas e tem uma valoração final de 45%. _____

2.2 - Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência as competências, orientação para resultados, planeamento e organização, análise da informação e sentido crítico, iniciativa e autonomia, trabalho de equipa e cooperação e tolerância à pressão e contrariedades, e é valorada, através das menções classificativas de Apto e Não apto, e através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, com uma valoração final de 25%. _____

2.3 - Avaliação Curricular (AC): visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, a relevância da experiência adquirida e a formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho, que se encontrem devidamente comprovadas, numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, com uma valoração final de 45%, obtida de acordo com os seguintes subfactores: _____

2.3.1 - Habilitações literárias (HL): avaliar a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida: _____

Licenciatura pós Bolonha em Engenharia Civil – 15 valores; _____

Mestrado pós Bolonha ou licenciatura pré Bolonha em Engenharia Civil - 18 valores; _____

Mestrado pré Bolonha ou Doutoramento em Engenharia Civil - 20 valores; _____

Para efeitos de valoração da habilitação académica, esclarece-se que só será considerada a Habilitação Académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. _____

2.3.2 - Formação profissional (FP): Frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar, desde que devidamente comprovadas, não sendo valoradas as que não estiverem relacionadas com a área funcional. São valorizadas formações na área de: Segurança no trabalho, CCP, Revisão de Preços, desenho gráfico (autocad, ou outro equivalente) e Orçamentação: _____

Sem formação – 0 valores; _____

Formação certificada na área de segurança - 5 valores; _____

Formação certificada na área de CCP - 5 valores; _____

Formação certificada na área de Revisão de Preços - 5 valores; _____

Formação certificada na área de Orçamentação - 2,5 valores; _____



Oliveira do Bairro câmara municipal

Nun
121

Formação certificada na área de desenho gráfico - 2,5 valores; _____

2.3.3. - Experiência profissional (EP): avaliar o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções em atividades anteriores, em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções colocado a concurso, desde que devidamente comprovados e respeitantes à área de atividade a que se destina o procedimento concursal, numa escala de 0 a 20 valores, com incidência sobre:

2.3.3.1 - A execução de atividades inerentes ao posto de trabalho (EP), bem como a sua utilidade para o exercício das funções a que se candidata, será considerado o desempenho efetivo de funções (devendo ser anexados ao currículo comprovativos das áreas de experiência) com incidência sobre a execução de projetos, fiscalização de obras públicas e gestão de contratos no âmbito do CCP, incluindo experiência em elaboração de mapas de medições e orçamentos, avaliadas da seguinte forma: _____

EP=(Exp+Exa) _____

Exp _____

Sem experiência – 0 valores; _____

Experiência em elaboração de projetos de especialidades incluindo execução de mapas de medições e orçamentos – 2 valores

Experiência em fiscalização de obras de Engenharia Rodoviárias e Reabilitação Urbana – 4 valores _____

Experiência em fiscalização de obras Reabilitação e Construção de Edifícios - 6 valores _____

Experiência em gestão de contratos de obras Públicas, no âmbito do CCP– 3 valores _____

Exa _____

Sem experiência – 0 valores; _____

Até 3 anos - 1 valores; _____

≥ 3 anos e < 10 anos – 3 valores _____

≥ 10 anos – 5 valores _____

2.3.4. - Avaliação de Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar: _____

Desempenho inadequado - 0 valores; _____

Desempenho adequado - 12 valores; _____

Desempenho relevante - 16 valores; _____

Desempenho excelente - 20 valores; _____

2.3.2.4 - Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que, atribuirá 10 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública para o desempenho adequado, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar 18/2009, de 4 de setembro, sendo necessário a apresentação de documento emitido pelo respetivo serviço mencionando tal facto. _____

2.3.2.5 - Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será



Oliveira do Bairro câmara municipal

Handwritten signature and initials

considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção qualitativa e quantitativa. _____

2.3.2.6 – A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação final obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar de acordo com a seguinte fórmula: _____

$AC = (35\% \times HL) + (15\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$ _____

2.4 – Entrevista de Avaliação de Competência (EAC): visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, permitindo uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, tendo como referência as competências, orientação para resultados, planeamento e organização, análise da informação e sentido crítico, iniciativa e autonomia, trabalho de equipa e cooperação e tolerância à pressão e contrariedades, expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, e valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, com uma valoração final de 25%. _____

2.5 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS): destina-se a avaliar, de forma objetiva, a experiência profissional, os aspetos comportamentais no relacionamento interpessoal e a capacidade de compreensão e comunicação dos seus conhecimentos, de modo a implementá-los em situações reais, 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, numa escala de 0 a 20 valores, com uma valoração de 30%, obtida de acordo com os seguintes subfactores e nos termos da grelha que se anexa e faz parte da presente ata: _____

2.5.1 - Experiência profissional: considera o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções em atividades anteriores e a sua utilidade para o exercício da função a que se candidata - 0 a 20 valores; _____

2.5.2 - Relacionamento interpessoal e espírito de equipa: procura avaliar, perante cenários hipotéticos ou reais, a capacidade de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipa - 0 a 20 valores; _____

2.5.3 - Capacidade de comunicação e relacionamento: procura avaliar a capacidade de manutenção de um fio condutor de pensamento, coerente e lógico, a sua assertividade e postura perante o júri - 0 a 20 valores; _____

2.5.4 - Motivação: visa avaliar a motivação e interesse em desempenhar as funções a que se candidata - 0 a 20 valores; _____

2.5.5 - Sentido crítico: visa apreciar as opções tomadas e respetiva fundamentação, capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais, bem como o equacionar de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral, com clara identificação a respeito pelos interesses da autarquia - 0 a 20 valores. _____

3 É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. _____

4 - A classificação final dos métodos de seleção utilizados resulta da aplicação da seguinte fórmula: _____
 $CF \text{ (classificação final)} = (45\% \times PCP) + (25\% \times AP) + (30\% \times EPS)$ ou _____
 $CF \text{ (classificação final)} = (45\% \times AC) + (25\% \times EAC) + (30\% \times EPS)$, _____



Oliveira do Bairro câmara municipal

conforme o especificado no ponto 1. _____

Por nada mais ter sido tratado, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri. _____

Presidentes do Júri:

Handwritten signature of Patrícia Alexandra Sousa Vela Cunha in blue ink.

Patrícia Alexandra Sousa Vela Cunha, Chefe de Divisão em regime de substituição

Vogais Efetivos:

Handwritten signature of Joana Raquel Ferreira Vidal Pires in blue ink.

Joana Raquel Ferreira Vidal Pires, Técnica Superior

Handwritten signature of Nuno Filipe Negrão Henriques Pereira in blue ink.

Nuno Filipe Negrão Henriques Pereira, Técnico Superior

