



ACTA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado – Técnico Superior – função de engenheiro civil – 1 posto de trabalho

O Júri do concurso composto pelo Eng^o Nuno Pinto, Diretor do Departamento de Obras Públicas e Conservação, na qualidade de Presidente do Júri, pela Dra. Hironcina Machado, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos e pelo Eng^o António Barros, Chefe da Divisão de Equipamentos, Telecomunicações e Energias, na qualidade de vogais efetivos. Reunido a 17 de julho de 2015, no edifício dos Paços do Concelho de Viana do Castelo, Passeio das Mordomas da Romaria, 4904-877 Viana do Castelo, analisou e aprovou por unanimidade os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação, bem como o sistema de classificação final constantes nesta ata, relativamente à seleção dos candidatos a preencher: N^o de postos de trabalho: 1; Carreira / Categoria de Técnico Superior, área de Engenharia Civil, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. Funções: Técnico Superior, com o conteúdo funcional descrito no Mapa de Pessoal.

Nos termos daquele documento previsional é exigido para o preenchimento deste posto de trabalho a Licenciatura Engenharia Civil e a Inscrição na Ordem dos Engenheiros ou Ordem dos Engenheiros Técnicos.

Os métodos de seleção serão os estipulados na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada como LGTFP) e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na redação atual (adiante designada por Portaria), e serão aplicados da seguinte forma:

A) Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas:

1. Avaliação Curricular (AC)
2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)
3. Entrevista Profissional de seleção (EPS)

B) Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas:

4. Prova de conhecimentos (PC)
5. Entrevista Profissional de seleção (EPS)



Handwritten initials in blue ink, possibly 'CA' and a signature.

Os candidatos referidos em A) poderão, em substituição dos métodos 1 e 2, optar pela realização do método 4.

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

1. Avaliação Curricular (AC):

1.1. Fatores de Avaliação

- Habilitações Académicas (HA)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)
- Avaliação de Desempenho (AD)

Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

(Para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção a que se refere o n.º 3 do art.º 36 da LGTFP):

1) Avaliação Curricular

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

$$AC = \frac{HAB + FP + 2EP + AD}{5}$$

Sendo:

HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; a habilitação exigida é licenciatura; serão, portanto, excluídos os candidatos com habilitação inferior.

-Licenciatura Pré-Bolonha — 15 valores;

Licenciatura Pós-Bolonha — 12 valores;

Licenciatura Pós-Bolonha + 2º Ciclo de Estudos — 15 valores;

Doutoramento na área — 20 valores.

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas:

Sem ações de formação — 0 valores;

Ações de formação com duração ≤ a 35 horas — 1 valor/ cada ação;

Ações de formação com duração > a 35 horas e ≤ 100 horas — 2 valores/ cada ação;



Ações de formação com duração > a 100 horas — 3 valores/ cada ação;

Só será contabilizada a formação obtida nos últimos 5 anos contados da data da publicação do aviso de abertura.

Cada dia de formação corresponde a 6 horas exceto se existir valor diferente no certificado. Só será considerada a formação frequentada após a obtenção da licenciatura.

EP = Experiência Profissional: considerando a experiência obtida com a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

Inferior a um ano — 0 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos — 1 valor;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos — 3 valores;

Igual ou superior a 6 anos e inferior a 10 anos — 5 valores;

Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos — 10 valores

Igual ou superior a 15 anos e inferior a 20 anos — 15 valores;

Igual ou superior a 20 anos — 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado.

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar;

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19 -A/2004, de 14 de Maio
Desempenho Insuficiente — 4 valores

Desempenho de Necessita Desenvolvimento — 8 valores

Desempenho Bom — 14 valores

Desempenho Muito Bom — 18 valores

Desempenho Excelente — 20 valores

b) Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de Dezembro

Desempenho Inadequado — 5 valores

Desempenho Adequado — 12 valores

Desempenho Relevante — 16 valores

Desempenho Excelente — 20 valores

Em obediência ao disposto no n.º 3 do artigo 11º da Portaria, o júri deliberou atribuir a pontuação de 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho que possa ser considerada, nos termos acima.



Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

2) Entrevista de Avaliação de competências, que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado 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) A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

3.1. Critérios de avaliação

Critério 1 – Experiência no desempenho das funções constantes do conteúdo funcional ou funcionalmente afim:

1. Ausência de experiência – insuficiente (4 valores)
2. Pouca experiência – reduzido (8 valores)
3. Bom nível de experiência – suficiente (12 valores)
4. Muito boa experiência – bom (16 valores)
5. Excelente experiência – elevado (20 valores)

Critério 2 – Conhecimentos adequados ao bom desempenho das funções constantes do conteúdo funcional:

1. Ausência de conhecimentos – insuficiente (4 valores)
2. Poucos conhecimentos – reduzido (8 valores)
3. Bons conhecimentos – suficiente (12 valores)
4. Muito bons conhecimentos – bom (16 valores)
5. Excelentes conhecimentos – elevado (20 valores)

Handwritten blue initials and a checkmark.



Critério 3 - Motivação para o exercício das funções constantes do conteúdo funcional:

1. Ausência de motivação – insuficiente (4 valores)
2. Pouca motivação – reduzido (8 valores)
3. Boa motivação – suficiente (12 valores)
4. Muito boa motivação – bom (16 valores)
5. Excelente motivação – elevado (20 valores)

Critério 4 – Capacidade de expressão e fluência verbal – coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas:

1. Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – insuficiente (4 valores)
2. Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – reduzido (8 valores)
3. Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – suficiente (12 valores)
4. Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Bom (16 valores)
5. Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Elevado (20 valores).

Classificação da entrevista profissional de seleção: A classificação da entrevista profissional será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação.

A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do nº 6 e nº 7 do artigo 18º da Portaria 83-A/2009, na redação atual; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Para quem não é titular da categoria:

Métodos de seleção: os métodos de seleção são os previstos no artigo 36.º da LGTFP e artigo 7.º da Portaria.

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) — método obrigatório
Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — método facultativo

4. Prova de conhecimentos (PC): Com uma ponderação de 70%, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções:

A prova de conhecimentos gerais e específicos, de realização individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 120 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, sobre matérias constantes do respetivo programa do concurso, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a



valoração até às centésimas. É eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Prova de Conhecimentos

1. - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação.
2. - Decreto -Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro: Aprova o novo Código do Procedimento Administrativo, na sua atual redação.
3. - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro: Estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico, na sua atual redação.
4. - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação atual: Aprova o Código dos Contratos Públicos, que estabelece a disciplina aplicável à contratação pública e o regime substantivo dos contratos públicos que revistam a natureza de contrato administrativo, na sua atual redação, com exceção dos seguintes artigos: -140º a 154º inclusive; 162º a 166º inclusive; 204º a 259º inclusive; 407º a 464º inclusive.
5. - Lei n.º 169/99, de 18 setembro, na redação atual.
6. - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual - Código do Trabalho.
7. - SIADAP — Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (Lei 66-B/2007 de 28 de Dezembro, alterada pelas leis n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, 55-A/2010, de 31 de Dezembro e 66-B/2012 de 31 de Dezembro), adaptado aos serviços de administração autárquica, através do Decreto regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro.
8. – DL n.º 273/2003 de 29 de Outubro: Procede à revisão da regulamentação das condições de segurança e de saúde no trabalho em estaleiros temporários ou móveis
9. - DL n.º 46/2008 de 12 de Março, na redação atual: Aprova o regime da gestão de resíduos de construção e demolição

É permitida a consulta da legislação simples, não anotada.

Não é permitida a consulta de bibliografia ou outras fontes de informação em sede de prova de conhecimentos.

5. A Entrevista Profissional de Seleção, com uma ponderação de 30 % e duração máxima de 20 minutos, visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final



obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Os critérios da Entrevista Profissional de Seleção são os anteriormente descritos.

CLASSIFICAÇÃO FINAL:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através das seguintes fórmulas:

Tipologia de candidatos:	Fórmula a aplicar:
Candidatos nas situações descritas em A)	$CF = (0,35 \times AC) + (0,35 \times EAC) + (0,30 \times EPS)$
Candidatos nas situações descritas em B)	$CF = (0,70 \times PC) + (0,30 \times EPS)$

Sendo:

CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista Avaliação de Competências;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

Ou,

CF= Classificação Final;
PC = Prova de Conhecimentos;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de selecção consideram-se excluídos da valoração final.

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos. Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do nº 1 do artigo 37.º, da LGTFP.

Em caso de igualdade de classificação o desempate será pela forma prevista no artigo 35.º da Portaria e, subsistindo o empate, pela melhor nota da entrevista profissional de seleção e depois pela melhor nota da licenciatura. Se mesmo assim, permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional.



Câmara Municipal de Viana do Castelo

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente acta, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri presentes.

Viana do Castelo, 17 de Julho de 2015.






