

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA / CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, ATIVIDADE DE ENGENHARIA MECÂNICA, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

DEFINIÇÃO DOS MÉTODOS DE SELECÇÃO E FIXAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIAÇÃO E PONDERAÇÃO

Aos catorze dias do mês de julho do ano dois mil e vinte e um, o júri do procedimento concursal para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de técnico superior, atividade de engenharia mecânica, nomeado por despacho do Senhor Presidente do dia vinte e cinco de março do corrente ano, composto pelo Diretor de Departamento de Apoio aos Serviços Municipais, Manuel António Vieira Dantas, pela Chefe de Divisão de Eletromecânica, Iluminação Pública e Energia, Mónica Cláudia Pereira Leite, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e pelo Técnico Superior de Engenharia Mecânica Rui Manuel Vieira Correia, o primeiro como presidente e os restantes como vogais, reuniu com vista à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar.

Iniciada a reunião, o júri deliberou que serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios previstos no artigo 36º da LTFP conjugado com o artigo 5º nº 1 da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, na redação atual, complementados por um método de seleção facultativo, de acordo com o artigo 6º da citada portaria, a saber:

Métodos de Seleção Obrigatórios:

Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências - caso o candidato se encontre na situação do n.º 2 do art.º 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, na redação atualizada, a não ser que os afaste por escrito.

Método de Seleção Complementar:

Entrevista Profissional de seleção

1. Prova de Conhecimentos (PC) - Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função.

1.1 Cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, assumirá a forma escrita revestindo natureza teórica e terá a duração de 60 minutos (sem tolerância), versando os seguintes temas:

- ✓ Lei geral do Trabalho em funções públicas – Lei n.º 35/2014, de 20/06, redação atual, artigos 70º a 78º, 133º a 135, e 176º a 182º;
- ✓ Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12/09, redação atual, artigos 23º e 32º a 39º;
- ✓ Gestão e avaliação do desempenho dos trabalhadores que exercem funções públicas – Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, última redação, artigos 41º a 75º;
- ✓ Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4/09, que adapta aos serviços da administração autárquica o SIADAP;

- ✓ Código dos Contratos Públicos – DL n.º 18/2008, de 28/01, alterado pelo DL n.º 111-B/2017 de 31/08 e pela Lei n.º 30/2021 de 21/5;
- ✓ Regime de revisão de preços das empreitadas de obras públicas (na sua última redação) – DL n.º 6/2004, de 6/01;
- ✓ Regime de prevenção e controlo da doença dos legionários – Lei n.º 52/2018, de 20/08, na sua versão atualizada;
- ✓ Sistema de Certificação Energética de Edifícios - Decreto-Lei n.º 101-D/2020, de 07-12;
- ✓ Requisitos mínimos de desempenho energético relativos à envolvente dos edifícios e aos sistemas técnicos e a respetiva aplicação em função do tipo de utilização e específicas características técnicas – Portaria n.º 138-I/2021, de 01-07.
- ✓ Requisitos de acesso e de exercício da atividade de perito qualificado para a certificação energética e de técnico de instalação e manutenção de edifícios e sistemas - Lei n.º 58/2013, de 20-8

1.2 A prova é constituída por 25 questões de escolha múltipla, sem consulta, com quatro opções de resposta (só uma está correta), e em que cada resposta correta vale 0.8 valores.

1.3 Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado, exceto em caso de necessidade determinada por situação de deficiência devidamente comprovada.

2. A Avaliação Psicológica (AP) – A realizar por uma entidade especializada, visa avaliar aptidões e características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A prova é valorada nos termos do previsto no n.º 3, art.º 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30/04, 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.

3. Avaliação Curricular (AC) – Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, a saber: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP). Cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, que se traduzirá na seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + 2EP) / 4$$

Para cada um dos elementos constantes da fórmula atrás referida, serão estabelecidos os seguintes critérios de avaliação:

3.1 Habilitações Académicas (HA)

Licenciatura pós-Bolonha – 16 valores

Mestrado (*) ou licenciatura pré-Bolonha – 18 valores

Doutoramento (*) – 20 valores

(*) Em área relacionada com as competências necessárias ao posto de trabalho a que se candidata.

3.2 Formação Profissional (FP) – Será considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, obtida nos últimos cinco anos, contabilizada em horas, de acordo com a seguinte tabela:

Mais de 401 horas de formação	20 Valores	76 a 100 horas de formação	14 Valores
201 a 400 horas de formação	18 Valores	1 a 75 horas de formação	12 Valores
101 a 200 horas de formação	16 Valores	Sem formação	10 Valores

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 7 horas e cada semana a 5 dias.

3.3 Experiência Profissional (EP) – Será considerado o tempo de serviço devidamente comprovado, mediante declaração onde conste inequivocamente a duração da relação contratual, qualquer que seja a modalidade de vínculo de emprego, público ou privado, contabilizado em meses, no exercício das funções inerentes à carreira e categoria para as quais se promove o presente procedimento concursal, de acordo com a seguinte pontuação, até ao limite máximo de 20 valores:

Mais de 15 anos de tempo de serviço	20 Valores	De 2 a 5 anos de tempo de serviço	14 Valores
De 10 a 15 anos de tempo de serviço	18 Valores	De 1 a 2 anos de tempo de serviço	12 Valores
De 5 a 10 anos de tempo de serviço	16 Valores	Até um ano de tempo de serviço	10 Valores

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – A realizar por um técnico detentor de formação e habilitação adequada para o efeito, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes oito competências:

- ✓ Competências técnicas (3): orientação para os resultados; orientação para o serviço público e orientação para a segurança;
- ✓ Competências pessoais (4): responsabilidade e compromisso com o serviço; tolerância à pressão e contrariedade; iniciativa e autonomia; comunicação;
- ✓ Competências conceptuais ou conhecimentos específicos (1): conhecimentos e experiência profissional.

Este método de seleção será avaliado de acordo com a tabela abaixo mencionada:

Sem competências	0 valores
Apresenta comportamento associado até 2 competências definidas	4 valores
Apresenta comportamento associado até 4 competências definidas	8 valores
Apresenta comportamento associado até 6 competências definidas	12 valores
Apresenta comportamento associado até 7 competências definidas	16 valores
Apresenta comportamento associado até 8 competências definidas	20 valores

Nos termos do previsto no n.º 5, art.º 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30/04 a entrevista 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.

5. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – A realizar pelo júri do concurso, terá por fim avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, de acordo com os parâmetros constantes do seguinte quadro:

Interesse e motivação profissional		Qualidade da experiência profissional		Capacidade de relacionamento interpessoal		Capacidade de expressão e clareza de exposição		Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a desempenhar	
Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20
Bom	16	Bom	16	Bom	16	Bom	16	Bom	16
Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12
Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8
Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4

Nos termos do previsto nos n.ºs 5 e 6 do art.º 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30/04 a entrevista 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. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

6. Fórmulas de classificação final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (40 PC + 30 AP + 30 EPS) / 100$$

ou

$$OF = (40 AC + 30 EAC + 30 EPS) / 100$$

Sendo: OF – Ordenação Final; PC – Prova de Conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos. Para constar se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai assinada digitalmente pelos membros do júri.

O júri,

Manuel António Vieira Dantas

Mónica Cláudia Pereira Leite

Rui Manuel Vieira Correia