

ATA UM

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO DE UM TÉCNICO SUPERIOR (ENGENHARIA CIVIL) EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO - DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

Maia
Jahú

Av. 25 de Abril,
3830-044 Ílhavo

geralcmi@cm-ilhavo.pt
www.cm-ilhavo.pt
+(351) 234 329 600

NIPC: 506 920 887

Aos 07 dias do mês de agosto de 2023, no Edifício Municipal e sala de reuniões, reuniu o júri do procedimento concursal comum acima referido, tendo em vista o cumprimento do disposto no n.º 2, do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, nomeadamente: decidir as fases que comportam os métodos de seleção, selecionar os temas a abordar nas provas de conhecimentos, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e respetiva grelha classificativa, bem como o sistema de valoração final de cada método de seleção.

O júri, designado pelo Sr. Presidente da Câmara, conforme Aviso de Abertura de 3 de agosto de 2023, reuniu sob a presidência de Noémia Maria Torres da Maia Cardoso, Chefe da Divisão de Obras Particulares e Gestão Urbanística, e com a presença dos vogais efetivos Paulo Jorge Lopes Anes e Horácio Labrincha Baptista, Técnicos Superiores.

Iniciados os trabalhos o júri deliberou o seguinte:

1.º MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, de acordo com o Aviso de Abertura de 3 de agosto de 2023:

Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), como métodos de seleção obrigatórios.

Nos termos do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua redação atual, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, serão utilizados os métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), desde que os candidatos não os afastem, mediante declaração escrita no formulário de candidatura.

2.º APLICAÇÃO E VALORAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO:

Os resultados finais de cada método de seleção serão convertidos numa escala de 0 a 20 valores independentemente de, na valoração inicial de cada método, poderem ser utilizadas escalas diferentes, em função da sua especificidade, com exceção do método avaliação psicológica, o qual é valorado pelas menções qualitativas de Apto e Não Apto

O primeiro método de seleção será aplicado a todos os candidatos admitidos a concurso (prova escrita de conhecimentos ou avaliação curricular, em função do método que lhes seja aplicável). - Os métodos de seleção são eliminatórios pela ordem indicada, consideram-se excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a sua realização, que obtenham nota inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fase de seleção, ou a menção classificativa de Não Apto, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.

3.º CRITÉRIOS A APLICAR AOS MÉTODOS DE SELEÇÃO:

PROVA DE CONHECIMENTOS (PC):

Este método visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais dos candidatos e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, terá natureza teórica, assumindo a forma escrita e será realizada individualmente em suporte papel, com consulta apenas da legislação indicada, desde que não anotada e comentada.

A prova terá a duração máxima de 120 minutos e incidirá sobre os seguintes conteúdos gerais e específicos:

Conhecimentos Gerais:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua atual redação.

Código do Procedimento Administrativo, Decreto-lei n.º 4/2015, de 07/01, na sua atual redação.

Regime jurídico das autarquias locais, estatuto das entidades intermunicipais, regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e regime jurídico do associativismo autárquico: Lei n.º 75/2013, de 12/09, na sua atual redação.

Conhecimentos Específicos:

Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação (RJUE) – Decreto-Lei nº 555/99 de 16/12, com a redação dada pelo Decreto-Lei nº 136/2014, de 09/09.

Plano Diretor Municipal (PDM) de Ílhavo, publicado no Diário da República (DR), 2.ª série, de 24 de abril de 2023.

Regulamento Municipal da Urbanização e da Edificação de Ílhavo (RMUEI), publicado no Diário da República (DR), 2.ª série, n.º 36, de 20 de fevereiro de 2018.

Mai
J.P. Almeida
M.A.F.

Regime Jurídico da Segurança Contra Incêndios em Edifícios - Decreto-Lei nº 220/2008, de 12/11, na sua atual redação dada pela Lei n.º 123/2019, de 18/10.-----
Regulamento Técnico de Segurança contra Incêndio em Edifícios (SCIE) - Portaria n.º 1532/2008, de 29/12.-----

Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Prediais (RGSPDADAR) - Decreto-Regulamentar n.º 23/95 de 23/08.-----

AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP): -----

A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. -----

A preparação e aplicação deste método será efetuada por entidade especializada, que remeterá os resultados ao júri do procedimento. -----

A avaliação psicológica é valorada com as menções classificativa de apto e não apto. -----

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC): -----

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, traduzindo-se na seguinte fórmula: -----

AC = 0,15HA + 0,15FP + 0,50EP + 0,20AD, em que: -----

HA= Habilitações académicas -----

FP= Formação Profissional -----

EP= Experiência Profissional -----

AD= Avaliação de Desempenho -----

Habilitações Académicas (HA as habilitações académicas serão pontuadas de acordo com o seguinte: -----

Habilitações mínimas exigidas (Licenciatura): 10 valores. -----

Mestrados, Pós-Graduações, Especializações ou Doutoramentos na área posta a concurso: 2 pontos por cada curso até ao máximo de 10 valores. -----

Formação Profissional (FP): na avaliação profissional serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, frequentadas nos últimos três anos, devidamente comprovadas e aferidas à data-limite para apresentação de candidaturas. -----

Aos candidatos que não possuam qualquer formação na área, ou com formação que não esteja documentada, o júri deliberou atribuir a nota de 0 valores. -----

As restantes formações serão valoradas da seguinte forma: -----

Até 35 horas de formação (inclusive): 10 valores -----

De 36 horas até 90 horas (inclusive): 12 valores -----

De 91 horas até 150 horas (inclusive): 14 valores -----

Mais de 151 horas: 16 valores -----

Outras ações de formação (congressos, seminários, colóquios, simpósios, conferências, workshops) que se integrem na área profissional posta a concurso: 0,5 valores por cada, no máximo de 4 valores. -----

Para efeitos de valoração da formação profissional esclarece-se o seguinte: -----

O júri procederá à soma da totalidade das horas de ações de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na referida grelha. -----

Nas ações de formação em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de seis horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. -----

Nas ações de formação em cujos certificados não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de seis horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. -----

Experiência Profissional (EP): na experiência profissional a nota será obtida a partir da análise da atividade profissional dos candidatos dentro da administração pública, nomeadamente o desempenho efetivo de funções na carreira e área postas a concurso, tendo em conta a sua diversidade e complexidade, a organização dos serviços, a atualização na área funcional e a adaptação e utilização de novas técnicas. -----

Assim, para os candidatos que comprovem devidamente o exercício efetivo das funções de Técnico Superior, na área posta a concurso, o júri deliberou atribuir a seguinte classificação em função dos anos de serviço prestados naquela carreira: -----

Até 3 anos de experiência: 10 valores -----

De 4 a 6 anos: 12 valores -----

De 7 a 9 anos: 14 valores -----

De 10 a 15 anos: 16 valores -----

Mais de 15 anos: 20 valores -----

Avaliação de Desempenho (AD): este item terá em consideração a média das avaliações obtidas nos últimos três anos/ciclos avaliativos, no âmbito do SIADAP. -----

A expressão quantitativa das avaliações será convertida numa escala de 0 a 20 valores e traduzir-se-á nos seguintes níveis classificativos: -----

Média das últimas três avaliações (SIADAP)	Nível classificativo
Inferior a 2 valores	8 valores
≥ 2 e ≤ 3 valores	12 valores
> 3 e ≤ 3,5 valores	14 valores
> 3,5 e ≤ 4,5 valores	16 valores
> 4,5 e ≤ 4,9 valores	18 valores
5 valores	20 valores

Aos candidatos não avaliados em nenhum dos anos, por motivos que não lhes sejam imputáveis, será atribuído o nível classificativo de 10 valores. -----

Caso exista avaliação referente a apenas um ou dois anos/ciclos avaliativos, será considerada a nota ou a média das notas apresentadas, convertidas nos respetivos níveis classificativos. -----

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC): -----

Este método visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

A entrevista de avaliação de competências visa aferir as qualificações e motivações profissionais dos candidatos, através de descrições comportamentais ocorridas em situações vivenciadas pelos próprios. -----

A entrevista será realizada por técnicos devidamente formados para o efeito e basear-se-á num guião, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, que permita aferir a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----

A entrevista será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, a que correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores. -

4.º CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF): -----

A classificação final e conseqüente ordenamento dos candidatos resultará da média ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, traduzindo-se numa das seguintes fórmulas: -----

Para os candidatos já integrados na carreira: -----

$CF = 0,70AC + 0,30EAC$. -----

Para os restantes candidatos: -----

$CF = PC$ e considerado Apto (AP). -----

em que: -----

CF = Classificação Final. -----

AC = Avaliação Curricular. -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. -----

PC = Prova de Conhecimentos. -----

AP = Avaliação Psicológica. -----

A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores. -----

Em caso de igualdade de classificação serão aplicados os critérios de desempate definidos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09. -----

Subsistindo o empate, será valorizada a classificação obtida, por ordem decrescente, nas questões de maior cotação da prova de conhecimentos e pela ordem de apresentação da resposta, nas questões de igual pontuação. -----

Terminada a aplicação dos métodos de seleção será elaborada uma lista unitária de ordenação final, onde constam todos os candidatos aprovados, independentemente dos métodos de seleção que lhes tenham sido aplicados. -----

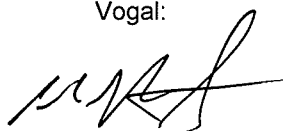
Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos, lavrada e lida a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O Presidente do Júri:



Vogal:



Vogal:

