

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO
PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO

Técnico Superior – Engenharia Civil para Divisão de Urbanismo e Projetos

1 Posto de Trabalho

Ata n.º 1

Ata para definição de Critérios

Aos vinte e oito dias do mês de maio de dois mil e dezanove, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para constituição de Relação Jurídica de Emprego Público (RJEP) por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior – Engenharia Civil para Divisão de Urbanismo e Projetos, do mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Miranda do Corvo, após deliberação favorável do órgão executivo de 18 de janeiro de 2019.

O Júri é composto pelo Presidente do Júri, Nuno Alexandre Lopes Caetano, Chefe da Divisão de Urbanismo e Projetos, pela 1.ª Vogal Efetiva, Marilene Regina Pereira de Carvalho Rodrigues, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira e pelo 2.º Vogal Efetivo, Pedro José Correia de Paiva, Técnico Superior – Engenharia Civil, tendo deliberado:

1) De acordo com o previsto na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, procedeu-se à caracterização do posto de trabalho a concurso:

O referido posto de trabalho será caracterizado **respeitando o previsto no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas:**

- ✓ Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão;
- ✓ Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços;

- ✓ Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado;
- ✓ Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

E considerando ainda as seguintes especificações:

- a) Estudo, se necessário, do local mais adequado para a construção da obra. Execução de cálculos, assegurando a resistência e a estabilidade da obra considerada, e tendo em atenção fatores como a natureza dos materiais de construção a utilizar, pressões de água, resistência aos ventos, a sismos e mudanças de temperatura;
- b) Conceção e análise de projetos de arruamentos, drenagem de águas pluviais e de águas domésticas e abastecimentos de águas (com especial preponderância na necessidade atual dos Serviços, visando obtenção de apoios financeiros (POSEUR e outros) para concretização de Plano Estratégico de Distribuição de Água e Drenagem de Águas Residuais;
- c) Conceção de projetos de estruturas e fundações, escavação e contenção periférica, redes interiores de água e esgotos, rede de incêndio, rede de gás, térmica, acústica, RCTE, SCIE;
- d) Preparação de processos no âmbito do Código da Contratação Pública (CCP). Colaboração na abertura de procedimentos de empreitadas de obras públicas e outros;
- e) Acompanhamento de projetos elaborados por gabinetes externos. Análise de projetos e verificação de peças entregues por gabinetes externos;
- f) Elaboração de programas preliminares para prestação de serviços;
- g) Acompanhamento na totalidade dos procedimentos de empreitada de obra pública abertos até à adjudicação. Acompanhamento de procedimentos de prestação de serviços até à sua total conclusão, incluindo a verificação das faturas. Elaboração de projetos e estudos para as Juntas de Freguesia, com observação de Protocolos de concretização de obras interadministrativas;
- h) Assistência técnica a todas as empreitadas cujo projeto tenha sido elaborado por Técnicos da Divisão;

- i) Colaboração na organização de processos de candidatura a financiamento comunitários;
- j) Acompanhamento dos procedimentos na Plataforma Eletrónica, adotada por parte da CMMC;
- k) Fiscalização de obras adjudicadas de construção civil. Fiscalização de outras obras adjudicadas não englobadas nas alíneas anteriores. Fiscalização de obras executadas pelas Juntas de Freguesia ao abrigo de Protocolos de Colaboração. Fiscalização de obras a executar para outras entidades ao abrigo de Protocolos com o Município;
- l) Elaboração de autos de medição para pagamentos ou propostas de trabalhos normais adicionais e suprimidos, com observação do disposto no Código da contratação pública e de acordo com os aspetos relacionados com a atividade que se desenvolve;
- m) Analisar os pedidos de revisão de preços e contas finais;
- n) Análise de processos de licenciamento e outros, com observação do disposto legal do RJUE, nas operações urbanísticas promovidas por Municípios em área concelhia;
- o) Acompanhamento na elaboração de Planos Municipais de Ordenamento de Território;
- p) Coordenação do pessoal afeto.

O Júri reuniu igualmente para deliberação da definição dos critérios de apreciação e ponderação, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa.

Os métodos de seleção são: Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Caso o candidato se encontre na situação do n.º2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção são: Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Os métodos de seleção têm carácter eliminatório sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, não sendo convocados para a realização do método seguinte.

2) Assim, os fatores de apreciação para os métodos de seleção que fazem parte do aviso de abertura serão ponderados da seguinte forma:

2.1. Para os candidatos que se encontrem na situação prevista no n.º 2 do art.º 36.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, serão adotados os seguintes métodos de seleção eliminatórios, exceto se optarem, por escrito, pelos métodos de seleção adiante previstos (Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica), nos termos do referido artigo.

Casos surjam candidatos nestas condições, os métodos de seleção consistirão em Avaliação Curricular (AC); Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) valorados de 0 a 20 valores, com as seguintes ponderações:

Avaliação Curricular – 30 %;

Entrevista de avaliação de competências – 40 %;

Entrevista de profissional de seleção – 30 %.

2.1.2. Ordenação Final (OF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

$$OF = 30\%AC + 40\%EAC + 30\%EPS$$

em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC= Entrevista de avaliação de competências;

EPS= Entrevista profissional de seleção.

2.1.3. A avaliação curricular - será aplicada e classificada conforme o disposto na alínea c) do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho adquirida.

Na ponderação da avaliação curricular será adotada a seguinte fórmula:

R
NH
Z

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

• **HA = habilitação académica**, certificada pela entidade competente. A habilitação académica deverá ter em atenção o grau de complexidade funcional inerente à carreira e categoria em causa, sendo valorada da seguinte forma:

- ✓ Licenciatura - 10 valores;
- ✓ Mestrado - 15 valores;
- ✓ Doutoramento - 20 valores.

• **FP = formação profissional**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessária ao exercício da função em causa. Serão valoradas as ações de formação frequentadas nos últimos 3 anos até à data de abertura do presente procedimento e desde que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo, até ao limite de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

- Por cada ação de formação de duração até 23 horas - acresce 0,35 valores;
- Por cada ação de formação de duração entre 24 a 35 horas - acresce 0,5 valores;
- Por cada ação de formação de duração entre 36 a 89 horas - acresce 0,75 valores;
- Por cada ação de formação entre 90 a 179 horas - acresce 1 valor;
- Por cada ação de formação entre 180 e 269 horas - acresce 1,25 valores;
- Por cada ação de formação entre 270 e 350 horas - acresce 1,50 valores;
- Por cada ação de formação entre 351 e 420 horas - acresce 1,75 valores;
- Por cada ação de formação entre 421 e 500 horas - acresce 2,00 valores;
- Pós - Graduação - 2,50 valores.

• **EP = Experiência profissional** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. A experiência profissional será valorada tendo em linha de conta o desempenho efetivo de funções na área para o qual é aberto o presente procedimento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, anos completos, e o correspondente ao desenvolvimento efetivo de funções inerentes ao posto de trabalho a que se destina o

X



presente procedimento concursal, e desde que se encontre devidamente comprovado, através de documento idóneo. Será valorado da seguinte forma:

- ✓ Experiência até 1 ano - 1 valor;
- ✓ Por cada ano a mais - 1 valor até ao limite de 20 valores.
- AD – Avaliação desempenho relativa aos últimos três, anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar.

Na valoração da avaliação de desempenho será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar de acordo com os seguintes critérios:

- O valor obtido será resultante da média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas, sendo convertidas numa escala classificativa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.
- Caso o trabalhador não tenha avaliação de desempenho por causa não imputável ao próprio - 10,00 valores.

2.1.4. A Entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de: Elevado, 20 valores; Bom, 16 valores; Suficiente, 12 valores; Reduzido, 8 valores e Insuficiente, 4 valores.

As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido são:

a) Competências técnicas:

Planeamento e Organização;

Análise da Informação e Sentido Crítico;

Iniciativa e Autonomia.

b) Competências pessoais:

Relacionamento Interpessoal;

Trabalho em equipa e cooperação.

c) Competências conceptuais ou conhecimentos específicos:

Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional.

Nível Classificativo	N.º de competências em que o comportamento associado esteve presente
20 - Elevado	Nas 5 competências;
16 - Bom	Em 4 competências;
12 - Suficiente	Em 3 competências;
8 - Reduzido	Em 2 competências;
4 - Insuficiente	Em 1 competência.

2.1.5. A entrevista profissional de seleção, visa avaliar objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados entre o entrevistador e o entrevistado, será classificada através dos níveis classificativo de Elevado (entre 17 a 20), Bom (entre 13 a 16), Suficiente (entre 9 a 12), Reduzido (entre 5 a 8) e Insuficiente (até 4 valores), e versará sobre os seguintes aspetos:

A) Experiência profissional na administração local:

- Procura avaliar os conhecimentos da realidade autárquica; sentido crítico e capacidade para argumentação perante cenários hipotéticos ou reais; Conhecimentos dos princípios éticos e valores na administração autárquica; Capacidade e facilidades na promoção de uma boa imagem; Capacidade para equacionar factos e acontecimentos de nível profissional ou geral;
- Apresentando um nível Elevado - 20 valores;
- Apresentando um nível Bom - 16 valores;

- Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;
- Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;
- Apresentando um nível insuficiente - 4 valores;

B) Experiência profissional na área a recrutar:

- Procura avaliar visão, conhecimentos práticos e técnicos, capacidade de corresponder às exigências dos serviços, comportamento face às tarefas inerentes ao lugar a provider, níveis de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre;
- Apresentando um nível Elevado - 20 valores;
- Apresentando um nível Bom - 16 valores;
- Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;
- Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;
- Apresentando um nível insuficiente - 4 valores.

C) Capacidade de comunicação:

- Procura avaliar o discurso e coerência do mesmo na explanação das ideias e linguagem utilizada:
- Apresentando um nível Elevado - 20 valores;
- Apresentando um nível Bom - 16 valores;
- Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;
- Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;
- Apresentando um nível insuficiente - 4 valores.

D) Relacionamento Interpessoal:

- Procura avaliar a capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade de resolução de conflitos, capacidade para interagir com pessoas de características diferentes:
- Apresentando um nível Elevado - 20 valores;
- Apresentando um nível Bom - 16 valores;

- Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;
- Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;
- Apresentando um nível insuficiente - 4 valores.

E) Motivação e Interesse:

Procura averiguar os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato:

- Apresentando um nível Elevado - 20 valores;
- Apresentando um nível Bom - 16 valores;
- Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;
- Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;
- Apresentando um nível insuficiente - 4 valores.

Será aplicada a seguinte fórmula - $EPS = (a+b+c+d+e)/5$

2.2. Os métodos de seleção a utilizar no recrutamento dos demais candidatos, e, bem assim, daqueles que optem pela sua utilização, são os que de seguida se indicam:

- ✓ Prova de conhecimentos -ponderação -40 %;
- ✓ Avaliação psicológica -ponderação -30 %;
- ✓ Entrevista profissional de seleção -30 %

2.2.1. A **Ordenação Final (OF)** será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

$$OF = PC (40 \%) + AP (30 \%) + EPS (30 \%)$$

Em que:

OF = Valoração Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

2.2.2. A Prova de Conhecimentos:

Será aplicada e classificada conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 36, da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, conjugada com o disposto na alínea a), do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as seguintes especificidades:

a) Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício de determinada função. Será prova teórica, revestindo a forma oral, adaptada a escala de 0 a 20 valores e terá a duração de 30 minutos;

b) Incidirá sobre os conteúdos de natureza genérica e específica abaixo indicados:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (na sua redação atual), aplicada às Autarquias Locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro; Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual; Código dos Contratos Públicos Decreto-lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação atual; Direção e fiscalização de obras - Lei n.º 40/2015, de 1 de junho, na redação atual; Regime Jurídico Aplicável ao Exercício da Atividade da Construção - Lei n.º 41/2015, de 3 de junho, na redação atual; RJUE - Regime Jurídico da Urbanização e Edificação - Decreto-lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua redação atual; Regime Jurídico de acesso e exercício de atividades de comércio, serviços e restauração - Decreto-lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, na redação atual.

2.2.3. A Avaliação Psicológica: visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológicas, 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 o perfil de competências definido para a Entrevista de Avaliação de Competências sendo valorada da seguinte forma:

:

- Este método será composto por duas fases de aplicação de instrumentos de avaliação psicológica, tendo carácter eliminatório:

1.ª Fase – Bateria de Psicométricos;

2.ª Fase – Entrevista que visa avaliar características da personalidade e comportamento dos candidatos, de forma a avaliar a sua adaptação ao posto de trabalho a ser ocupado. Para os candidatos que o tenham completado as 2 fases, será valorado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Elevado – 20 valores

Bom – 16 valores

Suficiente – 12 valores

Reduzido – 8 valores

Insuficiente – 4 valores

2.2.4. A entrevista profissional de seleção será valorada de igual forma à contemplada no ponto 2.1.5. que antecede.

3) Ordenação Final

A ordenação final obedecerá, para um dos universos dos candidatos atrás descrito:

$$OF = 30\%AC + 40\%EAC + 30\%EPS$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC= Entrevista de avaliação de competências;

EPS= Entrevista profissional de seleção.

E para outro dos universos dos candidatos atrás descrito:

$$OF = PC (40\%) + AP (30\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

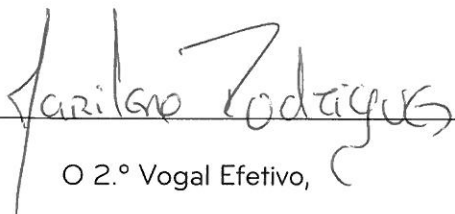
A ordenação final será realizada de acordo com o previsto no artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e respeitando os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da referida Portaria.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Presidente do Júri,



A 1.ª Vogal Efetiva,



O 2.º Vogal Efetivo,

