

ATA DE CRITÉRIOS

MOBILIDADE INTERNA NA CATEGORIA DE 3 TÉCNICOS SUPERIORES (ENGENHARIA CIVIL)

DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO DE EMPREITADAS

Aos catorze de setembro de dois mil e vinte e seis, no edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do procedimento em epígrafe, o qual foi nomeado por despacho da Sra. Vereadora do Pelouro da Administração, Finanças e Modernização Administrativa, Dra. Sónia Marisa Lopes Azevedo, em 04 de setembro do ano em curso, com a presença de Paulo Alexandre Costa Antunes, Diretor do Departamento de Obras Municipais, na qualidade de presidente do júri e dos vogais efetivos Pedro André Gonçalves Araújo, Chefe da Divisão de Fiscalização de Empreitadas e Pedro Joaquim Maia Santos, Chefe da Divisão de Estudos e Projetos, a fim de definir os critérios a utilizar nos métodos de seleção, que serão, a Avaliação Curricular e a Entrevista Profissional de Seleção.

Avaliação Curricular:

Avaliação Curricular – visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

$$AC = HA (20\%) + FP (30\%) + EP (35\%) + AD (15\%)$$

em que:

AC - Avaliação Curricular; **HA** - Habilitação Académica; **FP** – Formação Profissional;

EP - Experiência Profissional e **AD** - Avaliação de Desempenho.

a) Habilitação Académica: onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho, sendo ponderada da seguinte forma:

- Grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura) – 18 valores;
- Grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Mestrado) – 19 valores;
- Grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Doutoramento) – 20 valores.

b) Formação Profissional: neste fator, pretende-se avaliar a formação profissional e outros cursos de especialização, concluídos e comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional.

A Formação Profissional será considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtida nos últimos 10 anos. A posse de Pós-Graduação/MBA considerar-

se-á independentemente da data de obtenção, desde que diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover.

Para avaliação deste fator, o júri considerará a formação desde que comprovada por certificados, diplomas ou outros documentos credíveis que indiquem expressamente o número de horas ou dias.

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 sete horas e cada semana a cinco dias. As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas de 0 valores.

A avaliação será realizada nos seguintes termos:

- Sem frequência de cursos ou ações – 0 valores;
- Cursos ou ações de duração até 20 horas – 1 valor;
- Cursos ou ações de duração de 21 a 40 horas – 2 valores.
- Cursos ou ações de duração de 41 a 60 horas – 3 valores
- Cursos ou ações de duração de 61 a 80 horas – 4 valores
- Cursos ou ações de duração superior a 80 horas – 5 valores
- Pós-Graduação/MBA – 6 valores.

A acumulação desta pontuação não poderá exceder os 20 valores.

- c) Experiência Profissional, onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher.

Será ponderada da seguinte forma:

- Menor que um ano – 8 valores;
- Maior ou igual a um ano e menor que dois anos – 10 valores;
- Maior ou igual a dois anos e menor que quatro anos – 12 valores;
- Maior ou igual a quatro anos e menor que seis anos – 14 valores;
- Maior ou igual a seis anos e menor que oito anos – 16 valores;
- Maior ou igual a oito anos e menor que dez anos – 18 valores;
- Maior ou igual a dez anos – 20 valores.

A Experiência Profissional será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, por certificados, declarações ou outro documento idóneo, onde conste inequivocamente as atividades desenvolvidas e a respetiva duração (início e fim), especificamente na área para o qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada com uma escala de 0 a 20 valores.

- d) Avaliação de Desempenho, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao período correspondente às 3 últimas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo a mesma apurada através do cálculo da média desses mesmos anos.

Caso o candidato não tenha sido avaliado durante algum desses anos, será atribuída a classificação de 3.

A conversão da média final, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, conforme exemplo abaixo discriminado:

5-----20

3,5-----x

x= 14

Entrevista Profissional de Seleção:

A **Entrevista Profissional de Seleção** (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, valorada da seguinte forma:

- 20 valores;
- 16 valores;
- 12 valores;
- 8 valores;
- 4 valores.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção.

A **Ordenação Final** dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção:

$$CF = AC \times 30\% + EPS \times 70\%$$

Sendo:

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

Crítérios de Desempate:

Em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que:

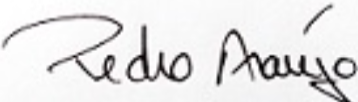
- a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida no método seguinte;

c) Subsistindo o empate, pela valoração sucessiva dos candidatos com maior idade.

- Os candidatos admitidos serão convocados, pela forma prevista no art.º 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

As notificações são efetuadas preferencialmente através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico.

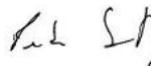
O Júri



Assinatura digital qualificada



Assinatura digital qualificada



Assinatura digital qualificada