



ATA Nº 1

Procedimento Concursal Ref. Nº02/2019 Contratação por Tempo Indeterminado

Técnico Superior

Engenheiro Civil

Ao dia 11 do mês de julho do ano de dois mil e dezanove, reuniu o Júri do concurso aberto por Deliberação de Câmara nº 235/2019, constituído por Rita Isabel Isidro, Diretora do Departamento de Águas e Higiene Urbana como presidente, Ana Cristina Lameira Cruz, Técnica Superior de Recursos Humanos da Câmara Municipal do Barreiro que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Francisco José Cristão, Técnico Superior de Engenharia Civil, como vogais, para estabelecer os fatores de ponderação e apreciação dos métodos de seleção a utilizar no procedimento, que são a Avaliação Curricular (AC), a Prova de Conhecimentos (PC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), Entrevista Profissional de Seleção (EPS) e Avaliação Psicológica (AP).

A classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

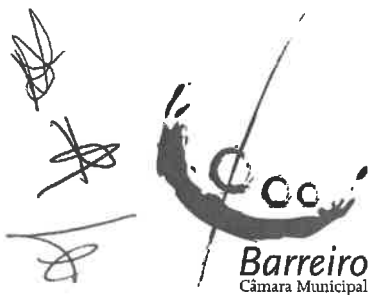
Para os candidatos com relação jurídica de emprego público.

$$CF = (AC \times 0.40) + (EAC \times 0.25) + (EPS \times 0.35) / 100$$

Para os candidatos sem relação jurídica de emprego público.

$$CF = (PC \times 0.40) + (AP \times 0.25) + (EPS \times 0.35) / 100$$

Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:



Assim, na Avaliação Curricular, serão ponderados e avaliados os seguintes parâmetros:

Habilitações Académicas (HA):

Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores:

Habilitação Académica Valoração:

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento) 20Valores

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado pré-Bolonha)

17Valores

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado pós-Bolonha)

16Valores

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura pré-Bolonha)

14Valores

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura pós-Bolonha)

12Valores

Formação Profissional (FP), visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos. A posse de Pós-Graduação ou MBA será considerado(a) independentemente da data de obtenção, desde que relacionada(o) com o posto de trabalho a preencher.

Apenas são consideradas as ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que o respetivo certificado não conste o número de horas de duração, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área – 0 valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total inferior a 20horas – 10 valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21horas e 40 horas – 12 valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41horas e 60 horas – 14 valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61horas e 80 horas – 16 valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas – 18 valores

Pós-Graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho – 20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.



Experiência Profissional (EP), neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para o qual o procedimento Concursal é aberto:

Experiência Profissional Valoração:

Sem experiência profissional – 0 valores

Experiência profissional, entre 1 ano e até 3 anos – 14 valores

Experiência profissional, entre 3 anos e até 6 anos – 16 valores

Experiência profissional, entre 6 anos e até 9 anos – 18 valores

Experiência profissional superior a 9 anos – 20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Avaliação do Desempenho, será ponderada de 0 a 20 valores em que a nota máxima equivale a 20 valores, a qual será considerada a relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, o Júri o atribuirá a classificação de 10 valores. Cada elemento valorado na escala de 0 a 20 valores.

A avaliação curricular tem carácter eliminatório e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultante da aplicação de seguinte fórmula:

Para os candidatos com relação jurídica de emprego público:

$$\underline{AC = (HL \times 0,20) + (FP \times 0,20) + (EP \times 0,40) + (AD \times 0,20)}$$

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

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho



Para os candidatos sem relação jurídica de emprego publico:

$$AC = (HL \times 0,30) + (FP \times 0,20) + (EP \times 0,50)$$

$$AC = (HA + FP + EP) / 3$$

HA = Habilitação Académica
FP = Formação Profissional
EP = Experiência Profissional

Prova de Conhecimentos: Prova teórica escrita, de realização individual, de conhecimentos específicos da seguinte legislação, com possibilidade de consulta de legislação não anotada, apenas efetuada em suporte de papel, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, tendo a duração de 1h30m e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

– Legislação e bibliografia necessária à sua realização:

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.

– Legislação geral: Constituição da República Portuguesa; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro — Código do Procedimento Administrativo; Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio — Modernização Administrativa; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual — Código do Trabalho; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro — Regime Jurídico das Autarquias Locais; Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro — Orçamento de Estado para 2019; Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, na sua redação atual – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública; Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto - Código dos Contratos Públicos.

Legislação/Bibliografia específica: Decreto-lei 194/2009, de 20 de agosto – Serviços Municipais de Abastecimento Público de Água, Saneamento e Resíduos Urbanos; Decreto Regulamentar n.º 23/795, de 23 de agosto Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Águas e de Drenagem de Águas Residuais; Estratégia para o abastecimento de água e o saneamento de águas residuais, para Portugal continental no período 2014-2020, designada por (PENSAAR 2020), APROVADO POR Despacho do Gabinete do Secretário de Estado do Ambiente n.º 4385/2015 de 30 de abril, Regulamento Municipal de Abastecimento de Água e Drenagem das Águas Residuais do Barreiro, publicado no Diário da República sob aviso n.º 6604/2011, a 11 de março (<https://www.cm-barreiro.pt/pages/466>).

Será valorada de acordo com os seguintes critérios:

Perguntas de escolha múltipla e condicionadas:

- Resposta correta, com referência correta à legislação -----100%
- Resposta correta, sem referência à legislação ou legislação incorreta----- 75%
- Resposta incorreta ou não responde ----- 0%

Perguntas de desenvolvimento:

- Excelente-----100%
- Muito Bom----- 80%
- Bom ----- 60%
- Satisfatório ----- 50%
- Pouco Satisfatório ----- 30%
- Insatisfatória ou não responde ----- 0%

Aos candidatos que faltem ou obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de seleção, consideram -se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicável o método seguinte.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, 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 previamente definido. A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, 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.



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.

A entrevista profissional de seleção é valorada da seguinte forma: para esse efeito será elaborado um guião de entrevista previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência de 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.

As presentes deliberações foram votadas nominalmente e aprovadas por unanimidade.

Não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião e lavrada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri presentes.

Presidente:

Rita Isabel Isidro,
Diretora do Departamento de Águas
e Higiene Urbana

1º Vogal:

Ana Cristina Lameira Cruz,
Técnica Superior de Recursos
Humanos

2º Vogal:

Francisco José Cristão,
Técnico Superior de Engenharia
Civil