

“PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE TRÊS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR- ÁREA DE ATIVIDADE DE ENGENHARIA CIVIL”

ATA

Aos cinco dias do mês de Setembro do ano de dois mil e vinte e três, nesta cidade de Albufeira e no edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de três postos de trabalho, na carreira/categoria de Técnico Superior, área de atividade de Engenharia Civil, conforme despacho da Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, Cláudia Cristina Dias Guedelha, de dezassete de Julho de dois mil e vinte e três, estando presentes o Presidente do Júri, António Rui da Conceição Silva, Diretor do Departamento de Projetos e Edifícios Municipais, em regime de substituição, o 1.º vogal efetivo, Valdemar Martins Cabrita, Chefe da Divisão de Edifícios e Equipamentos, em regime de substituição, e o 2.º vogal efetivo, Bruno Mateus Diniz, Técnico Superior. -----

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, de acordo com o estabelecido no n.º 2 do artigo 9.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, tendo o Júri nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte: -----

PRIMEIRO - Métodos de Seleção: -----

Nos termos artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o n.º 1 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos** ou **Avaliação Curricular** e **Avaliação Psicológica** ou **Entrevista de Avaliação de Competências**, como métodos de seleção obrigatórios.-----

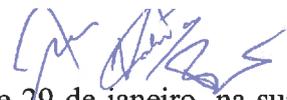
A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.-----

B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica – para os restantes candidatos. -----

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular. -----

Relativamente aos métodos de seleção referidos em B): -----

1. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) – a qual visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a concurso, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Terá a forma escrita, revestindo a natureza teórica com duração de 60 minutos, com possibilidade de consulta de legislação, desde que não anotada, sendo a realização individual, incidindo sobre os seguintes temas:



Código dos contratos públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação -----

Código do procedimento administrativo— Atualizado até ao Decreto-Lei n.º 11/2023, de 10 de fevereiro, com a Declaração de Retificação n.º 7-A/2023, de 28 de fevereiro-----

Regulamento da organização dos serviços no Município de Albufeira, publicado no diário da republica, 2ª serie – n.º 240 – 13 de dezembro de 2018 -----

DL n.º 220/2008, de 12 de Novembro, regime jurídico da segurança contra incêndios, SCIE, na sua redação atual-----

Será pontuada de 0 a 20 valores, sendo considerada a valoração até às centésimas.

2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP) - visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, 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, e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar. ---

Será avaliada através da menção classificativa de “Apto” ou “Não Apto”, nos termos do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

Relativamente aos métodos de seleção referidos em A): -----

3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida, da formação realizada e tipo de funções exercidas.-----

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 na avaliação dos seguintes parâmetros: -----

- **A habilitação académica e profissional (HAP);** -----

- **A formação profissional (FP)**, relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;-----

- **A experiência profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas; -----

De acordo com a seguinte fórmula:-----

$$AC= 0.2HAP+ 0.3 FP+0,5 EP$$

Em que: -----

Habilitações Académicas e Profissionais (HAP) – Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores: -----

• Licenciatura - 18 valores -----

• Mestrado - 19 valores-----

• Doutoramento- 20 valores.....

Formação Profissional (FP) – Neste parâmetro serão ponderadas as ações de formação relacionadas com a área de atividade caraterizadora do posto de trabalho a preencher que se encontrem devidamente comprovadas. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: -----

• Sem ações de formação ou não relacionadas com a área de atividade – 10 valores; -----

• Por cada ação de formação de duração até 24 horas – acresce 0,25 valores;-----

• Por cada ação de formação de duração entre 25 a 35 horas – acresce 0,5 valores; -----

• Por cada ação de formação de duração entre 36 e 89 horas – acresce 0,75 valores; -----

• Por cada ação de formação de duração entre 90 e 179 horas – acresce 1 valor; -----

- Por cada ação de formação de duração superior a 180 horas – acresce 1,25 valores;

As ações e os cursos de formação em que não seja possível determinar a sua duração, serão pontuados pelo valor mínimo de 0,01 valores.

Os candidatos são pontuados até ao limite máximo de 20 valores.

Experiência Profissional (EP):

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora dos postos de trabalho a preencher.

Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas, de acordo com a seguinte fórmula:--

$$EP = (AQT + 2AQL) / 3,$$

Em que:

Avaliação Quantitativa (AQT)

Sem experiência profissional ou inferior a 1 ano – 10 valores;

Experiência \geq a 1 ano e $<$ a 4 anos – 12 valores;

Experiência \geq a 4 anos e $<$ a 7 anos – 14 valores;

Experiência \geq a 7 anos e $<$ a 10 anos – 16 valores;

Experiência \geq a 10 anos e $<$ a 14 anos – 18 valores;

Experiência superior a 14 anos – 20 valores.

Avaliação Qualitativa (AQL) apenas é considerada a experiência caracterizadora do posto de trabalho a preencher:

Sem experiência de trabalho ou $<$ 1 ano – 0 valores;

Experiência \geq a 1 ano e $<$ a 4 anos – 12 valores;

Experiência \geq a 4 anos e $<$ a 7 anos – 14 valores;

Experiência \geq a 7 anos e $<$ a 10 anos – 16 valores;

Experiência \geq a 10 anos e $<$ a 14 anos – 18 valores;

Experiência superior a 14 anos – 20 valores.

Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções.

Os candidatos são pontuados no fator “Experiência Profissional” até ao limite máximo de 20 valores. Sendo apenas pontuada a experiência profissional devidamente comprovada.

4. A ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício da função.

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

- Conhecimentos especializados e experiência;

- Orientação para resultados;

- Responsabilidade e compromisso com o serviço;

- Planeamento e organização;

- Iniciativa e autonomia.

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: -----

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	0 a 1 competência

SEGUNDO – Valoração e Classificação Final -----

A Ordenação Final (OF) dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula: -----

$$OF = PC \text{ ou } OF = (0,4 AC + 0,6 EAC) / 100 \text{ -----}$$

Sendo: -----

OF = Ordenação Final; -----

PC = Prova de Conhecimentos; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

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

TERCEIRO – Critérios de Ordenação Preferencial -----

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

Mantendo-se a igualdade após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: -----

1.º Candidato(a) com maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas à carreira e área objeto do presente procedimento, devidamente comprovadas; -----

2.º Candidato(a) Residente no Concelho. -----

QUARTO - Exclusão dos Métodos de Seleção: -----

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato/a que não compareça a qualquer dos métodos de seleção, ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, obtido um juízo de Não Apto, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes, ao abrigo do disposto nas alíneas a) e b) do n.º 4, do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

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



António Rui da Conceição Silva,
Diretor do Departamento de Projetos e Edifícios Municipais, em regime de substituição

O 1ª Vogal efetivo



Valdemar Martins Cabrita,
Chefe da Divisão de Edifícios e Equipamentos, em regime de substituição

O 2ª Vogal efetivo



Bruno Mateus Diniz,
Técnico Superior

