

ATA

RECRUTAMENTO POR RECURSO À MOBILIDADE NA CATEGORIA ENTRE ÓRGÃOS OU SERVIÇOS DIFERENTES PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – ENGENHARIA CIVIL;

Definição dos critérios de avaliação dos métodos de seleção, da classificação final e da ordenação preferencial.

Ao nono dia do mês de janeiro de dois mil e vinte, pelas 14:00 horas, reuniu o Júri do recrutamento por recurso à mobilidade na categoria entre órgãos ou serviços, para preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior, designado pelo Sr. Presidente da Câmara, por seu despacho n.º 3-RH/2020, de 9/1/2020, assim constituído: Presidente: Suzel Maria Pereira Silva Nelas- Técnica Superior na área de Engenharia Civil; 1. Vogal Efetiva: Inês Alexandra Coelho dos Anjos – Técnica Superior na área de Direito; 2.º Vogal Efetivo: Pedro Marques Correia - Técnico Superior na área de Recursos Humanos. ---- A reunião teve como objetivo a preparação e definição dos critérios de avaliação dos métodos de seleção, da classificação final e da ordenação preferencial. -----

Iniciados os trabalhos o Júri deliberou, nos termos da legislação em vigor, designadamente da LTFP – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, o seguinte: -----

MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS: -----

1-AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC), com carácter eliminatório, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida, especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e /ou o nível de desempenho nelas alcançado; com base na análise dos comprovativos do respetivo currículo profissional e através da ponderação dos critérios de apreciação abaixo identificados, tendo como referência a caracterização do posto de trabalho a ocupar. -----

1.1- Apenas os candidatos que obtenham valoração igual ou superior a 9,5 valores serão contactados para a realização da entrevista profissional de seleção. -----

1.2- A Avaliação Curricular (AC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério: $AC = (HA+FP+EP+AD)/4$ -----

Sendo ponderados os seguintes parâmetros assim distribuídos: -----

HA - Habilitações Académicas: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

Habilitação académica exigida-Licenciatura em Engenharia Civil -19 valores; -----

Habilitação académica superior - à exigida, em Engenharia Civil - (Mestrado e/ou Doutoramento) – 20 valores. -----

FP-Formação Profissional: (Reuniões; Cursos; Ações; Colóquios; Jornadas; Encontros) considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as atribuições da Unidade Orgânica- Divisão de Gestão de Obras Públicas e Particulares, Urbanismo e Equipamentos Públicos, conforme constam do Regulamento interno da organização dos serviços, publicado no site oficial do município, www.cmmangualde.pt.

Até 20 horas de formação – 18 valores

≥ 20 e <50 horas de formação – 19 valores

≥ a 50 horas – 20 valores

A apresentação do comprovativo da formação sem indicação do número de horas de duração será avaliada da seguinte forma: Por cada dia: 7 horas.

EP-Experiência Profissional: considerando apenas a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em funções públicas e ao grau de complexidade das mesmas:

Até 4 anos - 10 valores

≥ a 4 anos < 8 anos - 15 valores

≥ a 8 anos - 20 valores

Sendo apenas contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra serem verdadeiras as informações prestadas.

AD – Avaliação de Desempenho na carreira/categoria de Técnico Superior na área de Engenharia Civil no último ciclo avaliativo em que foi avaliado/a:

Avaliação obtida:

Entre 1 e 2,999= 10 valores

Entre 3 e 3,999= 15 valores

Entre 4 e 5= 20 valores

Sem avaliação de desempenho por facto não imputável ao trabalhador = 15 valores

2- ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO, visa avaliar, a experiência profissional, competências e aspetos comportamentais, nomeadamente, os relacionados com a capacidade de expressão e comunicação, responsabilidade e compromisso com o serviço, interesse e motivação profissional, relacionamento interpessoal, adaptação e melhoria contínua. A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 minutos. A classificação obtida na Entrevista Profissional de Seleção (EPS) obedece à seguinte fórmula:

EPS = (CEC)+(RCS)+(IMP)+(RI)+(AMC)

5

Em que:

EPS – Entrevista profissional de Seleção; CEC – Capacidade de Expressão e Comunicação; RCS – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; IMP – Interesse e Motivação Profissional; RI – Relacionamento Interpessoal; AMC – Adaptação e Melhoria Contínua.

Sendo ponderados os seguintes parâmetros assim distribuídos:

CEC- Capacidade de expressão e comunicação, aferição da clareza e fluência do discurso atendendo à lógica não-verbal (postura corporal, tom de voz). -----

Mostrou elevada clareza e fluência do discurso – Elevado/20 valores; -----

Mostrou boa clareza e fluência do discurso – Bom/16 valores; -----

Mostrou suficiente clareza e fluência do discurso – Suficiente/12 valores; -----

Mostrou pouca clareza e fluência do discurso – Reduzido/ 8 valores; -----

Mostrou muito pouca clareza e fluência do discurso – Insuficiente/4 valores. -----

RCS- Responsabilidade e compromisso com o serviço, avaliação da capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço em função da sua missão e objetivos e de exercer as suas funções de acordo com essas necessidades. -----

Manifesta muito boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço – Elevado/20 valores; --

Manifesta boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço – Bom/16 valores; -----

Manifesta capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço – Suficiente/12 valores;

Manifesta pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço – Reduzido/ 8 valores; -----

Manifesta muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço – Insuficiente/4 valores. -----

IMP- Interesse e motivação profissional, apreciação do percurso profissional. Critérios de escolha na procura deste emprego. Principais razões profissionais e/ou pessoais da candidatura (motivos da mudança), aspirações, empenho e interesse pelas funções – desempenho de função adequada à sua preparação habilitacional, formativa e profissional; interesse por uma experiência diferente, melhoria salarial; proximidade familiar; descontentamento profissional. -----

Revelou elevado interesse e motivação profissional – Elevado/20 valores; -----

Revelou muito interesse e motivação profissional – Bom/16 valores; -----

Revelou satisfatório interesse e motivação profissional – Suficiente/12 valores; -----

Revelou pouco interesse e motivação profissional – Reduzido/ 8 valores; -----

Revelou muito pouco interesse e motivação profissional – Insuficiente/4 valores. -----

RI- Relacionamento interpessoal, avaliação da capacidade de relacionamento dos candidatos, quer com as futuras hierarquias, quer com os futuros colegas; identifica os conceitos de subordinação, camaradagem; bom relacionamento interpessoal, estabilidade emocional. -----

Manifesta muito boa capacidade de integração – Elevado/20 valores; -----

Manifesta boa capacidade de integração – Bom/16 valores; -----

Manifesta capacidade suficiente de integração – Suficiente/12 valores; -----

Manifesta pouca capacidade de integração – Reduzido/ 8 valores; -----

Manifesta muito pouca capacidade de integração – Insuficiente/4 valores. -----

AMC- Adaptação e melhoria contínua, avaliação da capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma contínua, no seu desenvolvimento pessoal e aperfeiçoamento profissional. -----

Manifesta muito boa capacidade de adaptação – Elevado/20 valores; -----

Manifesta boa capacidade de adaptação – Bom/16 valores; -----

Manifesta capacidade suficiente de adaptação – Suficiente/12 valores; -----

Manifesta pouca capacidade de adaptação – Reduzido/ 8 valores; -----

Manifesta muito pouca capacidade de adaptação – Insuficiente/4 valores. -----

3- CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) -----

A classificação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: -----

CF = AC (60%) + EPS (40%) -----

Sendo: **CF** = Classificação final; **AC** = Avaliação Curricular; **EPS** = Entrevista Profissional de Seleção. -----

3.1- Os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção Avaliação Curricular/Entrevista Profissional de Seleção, consideram-se excluídos da valoração final. -----

3.2- Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril; -----

De acordo com artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, à lista unitária de ordenação dos candidatos aprovados é aplicável com as necessárias adaptações o disposto nos n.ºs 1, do artigo 22.º e n.ºs 1 a 5, do artigo 23.º da mesma Portaria, para efeitos da audiência dos interessados; -----

Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos e os que não tenham sido convocados para a realização da entrevista profissional de seleção, no decurso da aplicação dos métodos de seleção são notificados por correio eletrónico, nos termos do disposto na alínea a) do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, bem como do ato de homologação da lista de ordenação final, por mensagem eletrónica a efetuar, também, pela forma prevista nos n.ºs 1 e 2, do referido artigo 22.º conjugado com o n.º 1 do artigo 23.º da referida Portaria; -----

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada e rubricada por todos os membros do Júri, presentes.

A Presidente do Júri: Suzel Maria Pereira Silva Nelas, Suzel Nelas

1.º Vogal: Inês Alexandra Coelho dos Anjos, Inês Coelho dos Anjos

2.º Vogal: Pedro Marques Correia, Pedro Marques Correia

MANGUALDE
CÂMARA MUNICIPAL