



MUNICÍPIO DE BARRANCOS CÂMARA MUNICIPAL

ATA nº 1

Definição dos critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de Técnico Superior (Arquiteto), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado - contrato a termo resolutivo certo.

Aos três dias do mês de março de 2021, nesta Vila de Barrancos, nos Paços do Município de Barrancos, sendo catorze horas, reuniram os (as) senhores (as), João Paulo Chorão Bilo, chefe da Unidade de Obras e Serviços Urbanos da CMB, presidente, Dalila de Fátima Martins Guerra, Técnica Superior da UOSU/CMB, que substitui o júri nas suas faltas e impedimentos e Francisco José Pelicano Rubio, Técnico Superior da UAF/CMB, na qualidade de vogais efetivos, os quais constituem o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo determinado - contrato a termo resolutivo certo - pelo período de um ano, para ocupação de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior (arquiteto), aberto por deliberação da Câmara Municipal de 26 de fevereiro, a fim de proceder à elaboração e aprovação dos critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação, bem como do sistema de ordenação final constante nesta ata, relativamente à seleção dos candidatos a preencher, tendo acordado o seguinte:

1 – A Valoração Final: A Valoração final dos candidatos será obtida pela seguinte fórmula:

$$VF = (AC \times 75\%) + (EPS \times 25\%)$$

Valoração final (VF) - a ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos dois métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo obtida de acordo com o seguinte:

Métodos de seleção e critérios de avaliação: Avaliação curricular (AC) e Entrevista de Profissional de Seleção (EPS), valorados de 0 a 20 valores, cada.

2 - Avaliação Curricular (AC) - 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 do desempenho obtida.

Serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP) e experiência profissional (EP) relacionadas com o exercício da função a concurso.

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formação, experiência e avaliação do desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia.

Este fator será valorado numa escala de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 75% na avaliação final, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA 35\% + FP20\% + EP45\%)$$

Sendo:

AC= Avaliação Curricular

HA= Habilitação Académica e curso de formação na área;

FP= Formação Profissional;

EP= Experiência Profissional.

Em que:

HA= habilitações literárias e curso de formação na área, onde se ponderará o seguinte:

Licenciatura – 18 valores;

Mestrado em área relevante para o posto de trabalho a ocupar – 19 valores;

Doutoramento em área relevante para o posto de trabalho a ocupar – 20 valores.

FP = formação profissional:

Será considerada a formação profissional, comprovada, dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, sendo atribuído dez pontos a todos os candidatos, independentemente da formação profissional detida e um ponto adicional a cada ação de formação com um mínimo de 50 horas, no máximo de 20 valores.

Para contabilização das horas de formação profissional, um dia de formação corresponderá a 7 horas, exceto prova em contrário, não sendo consideradas as formações que não indiquem a duração em dias ou horas.

EP = experiência profissional:

Será considerada a experiência profissional, comprovada, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, com a seguinte valoração:

Sem experiência profissional – 8 valores;

Menos de um ano de experiência – 10 valores;

Um a três anos de experiência (inclusive) – 14 valores;

Mais de três anos até 6 anos de experiência (inclusive) – 17 valores;

Para além dos seis anos de experiência será atribuído um ponto adicional por cada módulo de três anos de experiência, até o máximo de 20 valores.

3 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS): Com uma ponderação de 25% 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 “motivação e orientação para o exercício da função”, “atitude, responsabilidade e compromisso”, “relacionamento interpessoal” e “capacidade de comunicação”.

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 ausência dos comportamentos em análise, avaliando 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.

Critério 1: Motivação e Orientação para o Exercício da Função (Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão):

1. Ausência de motivação e orientação – insuficiente (1 a 4 valores)
2. Pouca motivação e orientação – reduzido (5 a 8 valores)
3. Bom nível motivação e orientação – suficiente (9 a 12 valores)
4. Muito boa motivação e orientação - bom (13 a 16 valores)
5. Excelente motivação e orientação – elevado (17 a 20 valores)

Critério 2: Atitude, responsabilidade e compromisso (Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente):

1. Ausência de atitude, responsabilidade e compromisso – insuficiente (1 a 4 valores)
2. Pouca atitude, responsabilidade e compromisso – reduzido (5 a 8 valores)
3. Boa atitude, responsabilidade e compromisso – suficiente (9 a 12 valores)
4. Muito boa atitude, responsabilidade e compromisso – bom (13 a 16 valores)
5. Excelente atitude, responsabilidade e compromisso – elevado (17 a 20 valores)

Critério 3: Relacionamento Interpessoal (Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada):

1. Ausência de relacionamento – insuficiente (1 a 4 valores)
2. Pouco relacionamento – reduzido (5 a 8 valores)
3. Bom relacionamento – suficiente (9 a 12 valores)
4. Muito bom relacionamento – bom (13 a 16 valores)
5. Excelente relacionamento – elevado (17 a 20 valores)

Critério 4: Capacidade de Comunicação (Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros):

1. Dificuldade de comunicação – insuficiente (1 a 4 valores)
2. Pouca capacidade de comunicação – reduzido (5 a 8 valores)
3. Capacidade de comunicação – suficiente (9 a 12 valores)
4. Boa capacidade de comunicação – bom (13 a 16 valores)
5. Muito boa capacidade de comunicação – elevado (17 a 20 valores)

Classificação da Entrevista Profissional de Seleção: A classificação da entrevista profissional de Seleção será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação. A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos do 5 e nº 6 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30/4, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro na redação atual: por votação nominal, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar traduzido na escala de valores: 17 a 20 (elevado); de 13 a 16 (bom); de 9 a 12 (suficiente); de 5 a 8 (reduzido) e de 1 a 4 (insuficiente).

4 - A falta de comparência dos candidatos aos métodos de seleção determina a desistência do procedimento, bem como serão excluídos do

procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram-se excluídos da valoração final.

5 - Com os resultados da valoração final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

6 - Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião eram quinze horas, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri presentes.

O Presidente do Júri,



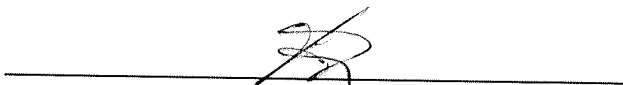
(João Paulo Chorão Bilo)

1.º Vogal efetivo



(Dalila de Fátima Martins Guerra)

2.º Vogal efetivo



(Francisco José Pelicano Rubio)