

Reunião de Júri do Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo, para ocupação de um posto de trabalho da carreira / categoria de Técnico Superior Área de Atividade - Engenharia Civil.

Aos três dias do mês de maio de dois mil e vinte e quatro, nas instalações da Associação de Municípios da Terra Quente Transmontana, reuniu, pelas nove horas e trinta minutos, o júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado por deliberação do Conselho Diretivo, em reunião de 22 de Abril de 2024, constituído por:

- Presidente: Esmeralda Emília Rebelo Fidalgo Pinto, Técnica Superior do Município de Mirandela;
- Vogais efetivos: Nuno Miguel Ramos Domingues e Rui Manuel Cardoso Alcoforado Técnicos Superiores da Associação de Municípios da Terra Quente Transmontana.

Esta reunião teve como objetivo fixar a definição dos métodos de seleção, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final, a aplicar no presente procedimento concursal, para ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização: *“Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Técnico Superior, nos termos do mapa anexo a que se refere o nº 2 do artigo 88º do Anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação (doravante designada por LTFP), correspondente ao grau de complexidade 3, complementado pelas funções descritas no Mapa de Pessoal: - - Elaboração de projetos de estruturas e fundações, escavação e contenção periférica, projetos de redes prediais de abastecimento de água, de drenagem de águas residuais domésticas e pluviais, redes de incêndio e de gás, projetos de segurança contra riscos de incêndio, projetos de condicionamento acústico, estudos de verificação térmica; conceção e análise de projetos de arruamentos, abastecimento de água e drenagem de águas domésticas e pluviais, relativos a operações de loteamentos urbanos; acompanhamento e fiscalização de empreitadas enquadradas em conhecimentos profissionais inerentes à licenciatura em engenharia civil; efetuar o cálculo de revisões de preços e acompanhamento de prazos de execução; elaboração de estimativas de custos, orçamentos, planos de trabalho e especificações de obras; elaboração de cadernos de encargos, memórias descritivas e especificações para concursos públicos de projetos ou empreitadas; elaboração de planos de segurança e saúde, planos de emergência e planos de prevenção e gestão de resíduos; realização de vistorias técnicas, experiência e sólidos conhecimentos em desenho assistido por computador, programas de cálculo usados na elaboração de projectos de especialidade e em informática na óptica do utilizador.*

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

1. Métodos de Seleção:

Nos termos do disposto no nº 1 do artigo 17º da Portaria nº 233/2022, de 9 de Setembro (doravante designada por Portaria) conjugado com o artigo 36º da LTFP, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a) Avaliação Curricular;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências.

2. Sistema de Classificação Final.

3. Critério de desempate para efeitos da lista de ordenação final.

1.1 – Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

1.a) Avaliação Curricular (Anexo I da presente Ata)

Que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes fatores:

- a) Habilitação Académica ou nível de qualificação, em Instituições do Sistema de Ensino Português ou outras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes;
- b) Formação Profissional, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício de funções em posto de trabalho idêntico ao do concursado, frequentadas nos últimos 3 anos e desde que devidamente comprovadas;
- c) Experiência Profissional, onde se pondera o desempenho efetivo das funções, na área de atividade, inerentes ao posto de trabalho idêntico ao do concursado e o grau de complexidade da mesma;
- d) Avaliação do desempenho, relativa ao último ciclo avaliativo de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Aos candidatos admitidos será aplicada a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 30 \%) + (FP \times 30 \%) + (EP \times 30 \%) + (AD \times 10 \%)$$

Sendo:

AC – Avaliação Curricular

HA – Habilitação Académica

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação do Desempenho

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 60%.

Assim sendo, para cada fator de avaliação do método de seleção de avaliação curricular proceder-se-á nos termos seguintes:

a) Habilitação Académica (HA)

Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

- Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado (ponto 10 do Aviso de abertura) – 16 valores;
- Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 18 valores;
- Nível habilitacional superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 20 valores;

Apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

b) Formação Profissional (FP)

Serão consideradas apenas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, frequentadas nos últimos 3 anos, comprovadas através de cópia do respetivo certificado, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, com valoração máxima de 20 valores:

Sem Formação Profissional – 8 valores

Inferior a 7 horas de formação — 12 valores

Entre 7 horas e 35 horas de formação — 16 valores

Mais de 35 horas de formação — 20 valores

Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação e de 3,5 horas por cada meio-dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas.

No caso de no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir uma diferença entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

c) Experiência Profissional (EP)

Será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções respeitantes à categoria de Técnico Superior, desde que no âmbito da área em causa, da seguinte forma:

- Sem experiência – 0 valores;
- Com experiência até 1 ano completo – 5 valores;
- Com experiência > 1 ano e ≤ 3 anos – 10 valores;
- Com experiência > 3 anos e ≤ 5 anos – 14 valores;
- Com experiência > 5 anos e ≤ 10 anos – 16 valores;
- Com experiência > 10 anos e ≤ 15 anos – 18 valores;



- Com experiência superior a 15 anos – 20 valores.

Na classificação da Experiência Profissional, será tido em consideração o seguinte:

- a) Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;
- b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública, na carreira de Técnico Superior;
- c) Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções.

d) Avaliação de Desempenho (AD)

Serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último ciclo avaliativo com desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Caso os candidatos, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período, o júri deliberou por unanimidade definir o valor positivo de 10 valores, nos termos da alínea c), n.º 2, do artigo 20.º da Portaria.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 8 a 20 valores:

Escala SIADAP	Valoração
Excelente	20 valores
Relevante	16 valores
Adequado	12 valores
Inadequado	0 valores

1. b) Entrevista de Avaliação de Competências (Anexo II da presente Ata)

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Nesta conformidade, será elaborado um guião da entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido no mapa de pessoal, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A Classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com a expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (A+B+C+D+E) / 5$

A duração máxima da Entrevista de Avaliação de Competências será de 30 minutos por cada candidato.

As competências a avaliar, conforme o perfil de competências previamente definido para ingresso na carreira de Técnico Superior, são as seguintes:

A - Orientação para o serviço público: 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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- 1 - Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos.
- 2 - Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.
- 3 - Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações.
- 4 - No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade.

B - Conhecimentos especializados e experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- 1 - Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
- 2 - Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.
- 3 - Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.
- 4 - Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

C - Inovação e Qualidade: Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- 1 - Resolve com criatividade problemas não previstos.
- 2 - Propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho.
- 3 - Revela interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de projetos de investigação com valor para a organização e impacto a nível externo.
- 4 - Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do seu serviço e para o seu desempenho individual.

D - Responsabilidade e Compromisso com o serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- 1 - Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas.
- 2 - Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.
- 3 - É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.
- 4 - Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

E - Relacionamento Interpessoal: Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- 1 - Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
- 2 - Trabalha com pessoas com diferentes características.
- 3 - Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.
- 4 - Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais.

Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:

Avaliação	Valoração
O candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência	20 Valores
O candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência	16 Valores
O candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência	12 Valores
O candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência	8 Valores
O candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência	4 Valores

A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação.

A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 40%.

2. Sistema de Classificação Final



A Ordenação Final (OF) será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e obtida com a aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = (60\%AC) + (40\%EAC)$$

Sendo:

OF – Ordenação Final

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, pela ordem enunciada na lei.

Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores. A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Os métodos de seleção têm carácter eliminatório pelo que, serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, bem como os candidatos que não compareçam para a sua realização, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

3. Critérios de desempate para efeitos da lista de ordenação final

Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria, subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º - Candidato que reúna as condições previstas no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 46/2019, de 10 de abril (Programa de Estágios Profissionais na Administração Local);
- 2.º - Candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
- 3.º - Candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso;
- 4.º - Candidato com maior média na habilitação académica (exigida para candidatura).

A aplicação dos métodos de seleção bem como a ordenação final dos candidatos terá em atenção o estabelecido no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, no que se refere a candidatos com deficiência.



Nos termos do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 14.º da Portaria, o Júri deliberou que a verificação da reunião dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal.

As notificações efetuadas aos candidatos serão realizadas através de correio eletrónico, em obediência ao disposto no Código do Procedimento Administrativo.

Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos: a lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do Diário da República e publicitada na página da Associação www.amtqt.pt

Nos termos do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o Aviso de abertura será publicado no Diário da República, por extrato e, na íntegra, na Bolsa de Emprego Público (BEP), no 1.º dia útil seguinte à publicação no Diário da República, sendo ainda publicado na página eletrónica da Associação de Municípios da Terra Quente Transmontana.

Nada mais havendo a tratar, foi pelo júri dado como concluído o processo em causa e para constar se lavrou a presente acta que vai ser assinada pelos membros presentes.

O Júri do Concurso,

A Presidente,

1º Vogal Efetivo,

2º Vogal Efetivo,

Assinado por: **Esmeralda Emília Rebelo Fidalgo Pinto**

*Esmeralda Emília Rebelo
Fidalgo Pinto*

Nuno Miguel Ramos Domingues

Rui Manuel Cardoso Alcoforado