



RECRUTAMENTO POR RECURSO À MOBILIDADE NA CATEGORIA ENTRE ÓRGÃOS OU SERVIÇOS PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO, NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – ÁREA DE ENGENHARIA CIVIL - UFPUA

ATA DA 1.ª REUNIÃO DO JURI

No dia 11 de março de 2021, reuniu, na Câmara Municipal de Oliveira de Frades o júri do recrutamento por recurso à Mobilidade na Categoria entre Órgãos ou Serviços para Ocupação de um Posto de Trabalho, na Carreira/Categoria de Técnico Superior – área de Engenharia Civil, para o Gabinete de Obras Públicas, da Unidade Flexível do Planeamento, Urbanismo e Ambiente, constituído por Presidente – Eng.º José Paulo Monteiro Loureiro, Chefe de Divisão de Planeamento, Urbanismo e Ambiente, Vogais Efetivos – Dr.ª Maria Teresa Moitas Azevedo Maia, Técnica Superior e Sr. Dr. Ismail Cravid Nobre de Carvalho, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira, a fim de definir os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção a aplicar no procedimento, bem como o sistema de classificação final e respetiva fórmula classificativa.

A reunião teve o seu início pelas 10:00 horas, e após larga troca de impressões o Júri decidiu por unanimidade que:

1- Os métodos de seleção a aplicar constarão de **Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção.**

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos(as) candidatos(as), designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes:

- Habilitação académica de base (HA);
- Formação profissional (FP), relevando para o efeito o desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho a concurso;
- Experiência profissional (EP), relevando para o efeito o tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples dos elementos a avaliar, designadamente:

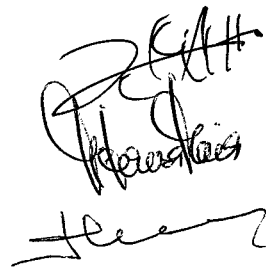
$$AC = [(HA * 10\%) + (FP * 10\%) + (EP * 80\%)]$$

Habilitações Académicas (HA):

Nas habilitações académicas será ponderado a titularidade de grau académico exigido para o posto de trabalho:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;

Habilitações académicas de grau superior exigido na candidatura – 20 valores.



Formação Profissional (FP):

Na formação profissional serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área caracterizadora 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 formação – 0 valores
- Até 10 dias (úteis) – 5 valores
- De 11 a 30 dias (úteis) – 10 valores
- De 31 a 60 dias (úteis) – 15 valores
- Mais de 60 dias (úteis) – 20 valores

Nota: A formação apresentada em horas será convertida em dias, equiparando-se 7 horas a 1 dia de formação. Não será considerada para avaliação da formação a frequência de estágios.

Experiência Profissional (EP):

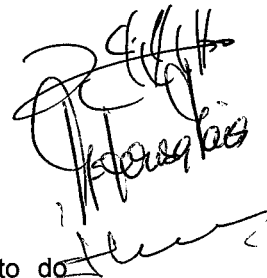
Na experiência profissional será considerado e ponderado a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;

- Até 5 anos – 10 valores;
- Superior a 5 anos até 9 anos – 12 valores;
- De 10 a 14 anos – 14 valores;
- De 15 a 18 anos – 16 valores;
- De 19 a 20 anos – 18 valores;
- Superior a 20 anos – 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

Entrevista Profissional de Seleção (EPS), terá a duração de trinta minutos e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional na função e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o candidato, nomeadamente os relacionados com a motivação e interesse profissional, o relacionamento interpessoal, a capacidade de comunicação e será avaliada 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, previstos no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro e de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = (\text{ARI} + \text{CF} + \text{IM} + \text{EP} + \text{CE})/5$$



Critérios de avaliação:

Critério 1 – Atitude e relacionamento interpessoal(ARI): Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança:

- a) Atitude desadequada – Classificação: insuficiente (4 valores)
- b) Atitude pouco adequada – Classificação: reduzido (8 valores)
- c) Atitude adequada – Classificação: suficiente (12 valores)
- d) Atitude muito adequada – Classificação: bom (16 valores)
- e) Atitude excelente – Classificação: elevado (20 valores)

Critério 2 – Conhecimentos e formação para o exercício da função(CF):

- a) Ausência de conhecimentos e formação - insuficiente (4 valores)
- b) Poucos conhecimentos e formação – reduzido (8 valores)
- c) Bons conhecimentos e formação - suficiente (12 valores)
- d) Muito bons conhecimentos e formação – bom (16 valores)
- e) Excelentes conhecimentos e formação – elevado (20 valores)

Critério 3 – Interesse e motivação para o exercício da função(IM):

- a) Ausência de interesse e motivação – insuficiente (4 valores)
- b) Pouco interesse e pouca motivação – reduzido (8 valores)
- c) Bom interesse e boa motivação – suficiente (12 valores)
- d) Muito bom interesse e muito boa motivação – bom (16 valores)
- e) Excelente interesse e motivação – elevado (20 valores)

Critério 4 – Experiência profissional na área em que é aberto o procedimento(EP):

- a) Ausência de experiência profissional – insuficiente (4 valores)
- b) Pouca experiência profissional – reduzido (8 valores)
- c) Experiência profissional suficiente – suficiente (12 valores)
- d) Experiência profissional relevante – bom (16 valores)
- e) Grande experiência profissional – elevado (20 valores)

Critério 5 – Capacidade de expressão e fluência verbal(CE): Coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas:

- a) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – insuficiente (4 valores)
- b) Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – reduzido (8 valores)
- c) Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – suficiente (12 valores)
- d) Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – bom (16 valores)
- e) Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – elevado (20 valores)

O ordenamento final dos candidatos pela aplicação dos referidos métodos de seleção, será expresso na escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da fórmula de classificação final.

Fórmula para classificação final dos candidatos:

$$CF = (AC + EPS) / 2$$

Em que:

CF = Classificação final

AC = Avaliação curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

