



Câmara Municipal de Benavente

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR ENGENHEIRO ELETROTÉCNICO- PROCEDIMENTO C

ATA N.º 1

Aos onze dias do mês de abril de dois mil e vinte e dois, reuniram os elementos do júri: Jorge Miguel Serrano de Sousa Correia, dirigente da unidade orgânica Obras Municipais, que preside, Paulo Renato Ribeiro Manito, Técnico superior/engenheiro eletrotécnico, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e Palmira Alexandra de Carvalho Morais Alexandre Machado, chefe da Divisão Municipal de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos, os quais constituem o júri do procedimento, nos termos constantes do Aviso nº 236/2022, de 11 de abril, publicado, por extrato, no Diário da República, II Série, nº 71, de 11-4-2022, sob o número 7319/2022, identificado no referido aviso como procedimento “C”, para definição dos parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, da grelha classificativa e do respectivo sistema de valoração final no âmbito do procedimento concursal acima mencionado.

1 – Os métodos de selecção a utilizar são, nos termos do citado aviso, a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica, ou Avaliação Curricular e Entrevista de avaliação de Competências, consoante o universo dos candidatos. Constitui ainda método de selecção, para qualquer dos universos, a Entrevista Profissional de Selecção.

2 - A PROVA DE CONHECIMENTOS será teórica de conhecimentos.

A classificação desta prova traduz-se numa escala de 0 a 20 valores.

A ponderação da prova prática de conhecimentos, para a valoração final, é de **40%**.

3 - AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular será avaliada de 0 a 20 valores, onde serão ponderados os seguintes parâmetros:

$$AC = \frac{HL + AD + EP + FP}{4}$$

Em que:

HL = Habilitações literárias;

AD = Avaliação de desempenho;

EP = Experiência profissional;

FP = Formação profissional.

As regras a observar na valorização dos diversos elementos curriculares são os seguintes:

Habilitações literárias (HL)

- Licenciatura pós Bolonha — 18 valores;

- Licenciatura pré Bolonha ou habilitações académicas de grau imediatamente superior ao exigido - 19 valores;
- Habilitações académicas de grau superior – 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD)

É ponderada a avaliação relativa aos últimos três ciclos avaliativos, em que o candidato foi avaliado.

- Nas situações em que não foi ainda atribuída avaliação relativamente ao último período de avaliação, serão contabilizados as três avaliações imediatamente anteriores;
- Se existir apenas um ciclo avaliativo com avaliação de desempenho, é essa avaliação que é considerada;
- Se existirem apenas dois ciclos avaliativo com avaliação de desempenho, a avaliação a considerar é o resultado da média aritmética simples de ambos;
- Sem Avaliação de Desempenho – 10 valores.

A avaliação de desempenho será pontuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AD = \frac{AD1 + AD2 + AD3}{3}$$

Em que:

AD = Média da Avaliação de desempenho

AD1 = Avaliação de desempenho ano 1

AD2 = Avaliação de desempenho ano 2

AD3 = Avaliação de desempenho ano 3

A classificação deste parâmetro será atribuída da seguinte forma:

AD entre 0 e 1,999 - 8 valores;

AD entre 2 e 2,999 - 12 valores;

AD entre 3 e 3,999 - 16 valores;

AD entre 4 e 4,499 - 18 valores;

AD entre 4,5 e 5 - 20 valores;

Sem Avaliação de Desempenho, por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores.

Formação Profissional (FP)

Na formação profissional serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a respetiva área funcional:

Até 2 dias (ou até 14 horas) - 0,25 valores

De 3 a 5 dias (de 15 horas até 35) – 0,5 valor

De 6 a 10 dias (de 36 a 70 horas) – 0,75 valores

De 11 a 20 dias (de 71 até 140 horas) – 1 valores

De 21 a 40 dias (de 141 até 280 horas) – 2 valores

De duração superior a 40 dias (ou superior a 280 horas) – 3 valores

(nota: sempre que o número de dias e o número de horas não coincidam para efeitos de avaliação da formação, prevalece o número de horas).

Este parâmetro terá sempre por base o valor 10 e não poderá exceder 20 valores.

Experiência Profissional (EP)

Na experiência profissional será ponderado o desempenho efetivo de funções da atividade para que o concurso é aberto.

A cada candidato serão garantidos 10 valores aos quais se adicionarão as valorizações a considerar, nunca podendo exceder 20 valores.

Será considerado o tempo de serviço prestado, no exercício de funções para as quais o procedimento é aberto, correspondendo cada período de um ano completo a um (1) ponto

(Nota: - A experiência profissional conta-se por anos completos.)

A ponderação da avaliação curricular, para a valoração final, é de **40%**.

4 - PROVA DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA – Nos termos do artº 5º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, esta prova visa avaliar as aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo em conta um perfil de competências previamente definido, e terá uma valoração final de **30%**.

5- A ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação: Trabalho de Equipa e Cooperação; Realização e Orientação para Resultados e Planeamento e Organização.

A entrevista de avaliação de competências será classificada da seguinte forma:

Elevado - 20 valores;

Bom – 16 valores;

Suficiente – 12 valores;

Reduzido – 8 valores;

Insuficiente – 4 valores.

A ponderação da Entrevista de Avaliação de Competências, para a valoração final, é de **30%**.

6 – A ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

A entrevista profissional de seleção incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação:

6.1. Experiência profissional- experiência profissional adquirida, em especial a que diz respeito ao exercício de funções cometidas ao posto de trabalho posto a concurso.

A valoração deste parâmetro, resultará da seguinte escala:

- Ausência de experiência- **Insuficiente- 4 valores;**

- Pouca experiência- **Reduzido- 8 valores**

- Experiência suficiente- **Suficiente -12 valores**

- Experiência relevante- **Bom -16 valores**

- Grande experiência- **Elevado -20 valores**

6.2. Responsabilidade e compromisso com o serviço - capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, revelando-se disponível e diligente.

A valoração deste parâmetro, resultará da seguinte escala:

- Ausência de sentido de responsabilidade, sem consciência da importância da sua função, e da necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa- **Insuficiente- 4 valores;**

- Fraco sentido de responsabilidade, com alguma noção da importância da sua função, e da importância de responder com prontidão e disponibilidade - **Reduzido- 8 valores**
- Adequado sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, e da necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir das regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa - **Suficiente -12 valores**
- Forte sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, revelando forte consciência de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa - **Bom -16 valores**
- Elevado sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, revelando especial atenção à necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de, simultaneamente, cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa **Elevado -20 valores**

6.3. Trabalho em equipa e cooperação- capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa

- Ausência de capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude que dificulta o relacionamento, revelando não saber gerir eventuais conflitos de relacionamento- **Insuficiente- 4 valores;**
- Fraca capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude não facilitadora de relacionamento, gerindo algumas dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- **Reduzido- 8 valores**
- Adequada capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude facilitadora de relacionamento, gerindo de forma aceitável dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- **Suficiente -12 valores**
- Relevante capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando forte atitude facilitadora de relacionamento, gerindo bem dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- **Bom -16 valores**
- Elevada capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando elevada atitude facilitadora de relacionamento, gerindo muito bem dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento - **Elevado -20 valores**

6.4. Motivação: pretende-se avaliar a motivação do candidato, não no plano das suas motivações pessoais, mas sobretudo, para o exercício da função concretamente em causa.

- Ao longo da entrevista, não revelou qualquer motivação para o exercício da função, nem manifestou empenho para o efeito- **Insuficiente- 4 valores**
- Manifestou pouca motivação e empenho que o exercício da função exige- **Reduzido- 8 valores**
- O candidato manifestou-se motivado e com algum empenho para ocupar o posto de trabalho em causa- **Suficiente -12 valores**
- O candidato manifestou um elevado nível de motivação para o exercício das funções e o empenho necessário para que as mesmas sejam devidamente exercidas- **Bom- 16 valores**
- Ao longo de toda a entrevista manifestou elevado nível de motivação, e um enorme empenho e iniciativa em desenvolver as tarefas inerentes à função, revelando elevado nível de responsabilidade- **Elevado -20 valores**

Cada um dos parâmetros de avaliação é objeto de classificação, de acordo com os critérios acima referidos, da seguinte forma:

Elevado - 20 valores;
Bom – 16 valores;

Suficiente – 12 valores;
Reduzido – 8 valores;
Insuficiente – 4 valores.

O resultado final da entrevista é obtido através da sua média aritmética simples.

A ponderação da entrevista profissional de seleção, para a valoração final, é de **30%**.

7- A CLASSIFICAÇÃO FINAL resultará da soma das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, ponderadas da seguinte forma:

$$CF = (PC \text{ ou } AC \times 0,40) + (AP \text{ ou } EAC \times 0,30) + EPS \times 0,30$$

Em que:

CF = Classificação final

PC = Prova Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

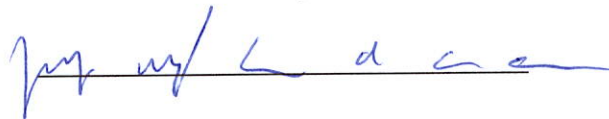
AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

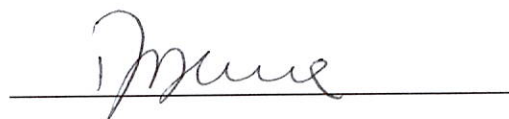
EPS = Entrevista Profissional de seleção

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

O JÚRI,



Paulo Renato Ribeiro Gomes



Faint title or header text, possibly a date like '1911'.

Faint line of text, possibly a name or title.

Faint line of text, possibly a name or title.

Faint line of text, possibly a name or title.

Faint text block, possibly a list or set of instructions.

Faint text block, possibly a list or set of instructions.

Faint line of text, possibly a name or title.

Faint line of text, possibly a name or title.

Faint signature or name.

Faint signature or name.

Faint signature or name.