

10  
10  
10

**OFERTA DE MOBILIDADE NA CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, ÁREA DE  
ENGENHARIA CIVIL, A AFETAR À  
UNIDADE DE URBANISMO E INFRAESTRUTURAS MUNICIPAIS**

**ATA N.º 1**

Aos dois dias do mês de junho de dois mil e vinte e três, no Edifício da Rua de Jesus 78, em Angra do Heroísmo, reuniu o júri do procedimento concursal supra referido, designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal, de vinte e três de maio de dois mil e vinte e três, a fim de fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, bem como proceder à elaboração do guião e grelha de classificação da entrevista profissional de seleção.-----

As candidaturas serão efetuadas, preferencialmente, por via eletrónica, para o endereço rh@cmah.pt, através do preenchimento do formulário disponibilizado para o efeito na página eletrónica do Município, acompanhado do *curriculum vitae*. Em caso de impossibilidade de utilização desta via, poderá o candidato entregar o formulário e o *curriculum vitae* em suporte de papel, pessoalmente ou por correio, sob registo e com aviso de receção.-----

Nos termos do referido despacho, os métodos de seleção a utilizar são:-----

- a) Avaliação curricular (AC) – 50%;-----
- b) Entrevista profissional de seleção (EPS) – 50%.-----

1. A **avaliação curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. -----

1.1. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:-----

- $AC = 25\%HA + 10\%FP + 40\%EP + 25\%AD$ , em que:-----

**Habilitações Académicas (HA)** – ponderação da titularidade de habilitações académicas (certificadas pelas entidades competentes), do seguinte modo:-----

- Licenciatura ou mestrado integrado em Engenharia Civil-----20 valores

**Formação Profissional (FP)** - ponderação das ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função do seguinte modo:-----

- Sem participação em ações de formação - 10 valores;-----
- Detenção de uma ação de formação - 14 valores;-----
- Por cada ação de formação adicional acrescerá um valor até ao limite de 20 valores. -----

- Só será contabilizada como formação profissional a que se encontre devidamente comprovada;-----
- Não são considerados para efeitos de contabilização como formação, cursos não relacionados com as funções a desempenhar.-----

**Experiência Profissional (EP)** – ponderação da experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, do seguinte modo:-----

- Sem experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 10 valores;-----
- Até 12 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 12 valores;-----
- Mais de 12 meses e menos de 24 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 14 valores;-----
- Mais de 24 meses e menos de 48 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 16 valores;-----
- 48 meses, ou mais, de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 20 valores.-----

Nota: Só será contabilizada a experiência profissional devidamente comprovada. -----

**Avaliação de Desempenho (AD)**, é ponderada a avaliação de desempenho obtida no último período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, do seguinte modo:-----

- Menção correspondente a desempenho Inadequado - 0 valores;-----
- Menção correspondente a desempenho Adequado - 16 valores;-----
- Sem avaliação por razão não imputável ao candidato ou com menção correspondente a desempenho Relevante - 18 valores;-----
- Menção correspondente a desempenho Excelente - 20 valores.-----

Se o candidato tiver sido avaliado por grelha diferente da atrás indicada, essa avaliação será convertida na escala referida. -----

2. A **entrevista profissional de seleção (EPS)** tem uma **ponderação de 50%** e visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

2.1. Na EPS serão avaliados os seguintes parâmetros: **experiência profissional, relacionamento interpessoal e trabalho em equipa; motivação e atitude comportamental.**-----

2.2. A classificação a atribuir a cada um destes parâmetros resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da respetiva média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, com valoração até às centésimas.-----

2.3. A EPS é 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, conforme grelha anexa à presente ata. O júri aprovou ainda o guião da entrevista a realizar, o qual, devido à confidencialidade do conteúdo, só será anexo à presente ata após a realização da entrevista.-----

2.4. Será elaborada uma ficha de avaliação da EPS por cada candidato, contendo a classificação obtida em cada parâmetro (resultante de votação nominal e por maioria), bem como o resultado final, expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.-----

3. A classificação final do candidato será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nas componentes da seleção, com valoração até às centésimas, traduzindo-se nas seguintes fórmulas:-----

$$CF = 0,50*AC+0,50*EPS-----$$

em que:-----

CF = Classificação Final;-----

AC = Classificação da Avaliação Curricular;-----

EPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção.-----

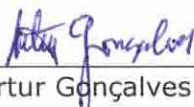
Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que, para constar, vai ser assinada por todos os membros do júri.-----

O Júri



---

Paulo Sequeira



---

Artur Gonçalves



---

Eduína Borges



**OFERTA DE MOBILIDADE NA CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR  
(ENGENHARIA CIVIL)  
GRELHA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

Parâmetros de avaliação	Níveis classificativos			
	20 - Elevado	16 - Bom	12 - Suficiente	8 - Reduzido
<b>Experiência profissional</b> Avalia a experiência e conhecimentos profissionais do candidato, no âmbito da atividade a desempenhar	Revela uma vasta experiência e conhecimentos na área em referência, mencionando concretamente projetos em que trabalhou, dando exemplos	Revela uma boa experiência e conhecimentos na área em referência, mencionando concretamente projetos em que trabalhou, dando exemplos	Revela alguma experiência, mas poucos conhecimentos na área em referência, mencionando concretamente projetos em que trabalhou, dando exemplos	Revela pouca experiência e poucos conhecimentos na área em referência, mencionando concretamente projetos em que trabalhou, dando exemplos
<b>Relacionamento interpessoal e trabalho em equipa</b> Avalia o relacionamento com superiores hierárquicos, colegas e público, bem como a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e participar ativamente	Revela um excelente relacionamento interpessoal, bem como uma excelente capacidade para se integrar em equipas de trabalho	Revela um bom relacionamento interpessoal, bem como uma boa capacidade para se integrar em equipas de trabalho	Revela alguma capacidade de relacionamento interpessoal, bem como alguma capacidade para se integrar em equipas de trabalho	Não revela capacidade de relacionamento interpessoal, nem capacidade para se integrar em equipas de trabalho
<b>Motivação</b> Avalia os motivos da candidatura e expectativas profissionais, procurando aferir o interesse pelas funções e conhecimento geral sobre as autarquias locais e Município de Angra do Heroísmo em particular	Revela um elevado interesse e motivação, profissional para o desempenho da função	Revela um bom interesse e motivação, profissional para o desempenho da função	Revela algum interesse e motivação, profissional para o desempenho da função	Não revela qualquer interesse e motivação, profissional para o desempenho da função
<b>Atitude comportamental</b> Avalia a postura, o trato e a autoconfiança	Revela uma excelente atitude comportamental, pela sua capacidade de comunicação, assertividade, respeito e maneira de estar, de se dirigir e apresentar	Revela uma boa atitude comportamental, pela sua capacidade de comunicação, assertividade, respeito e maneira de estar, de se dirigir e apresentar	Revela uma razoável atitude comportamental, pela sua capacidade de comunicação, assertividade, respeito e maneira de estar, de se dirigir e apresentar	Revela uma péssima atitude comportamental na comunicação, maneira de estar, de se dirigir e apresentar