



M. J.
A. H.
J. Antunes

ACTA DA 1ª REUNIÃO DO JÚRI

Concurso para contratação por tempo indeterminado de 1 Técnico Superior (área Engenharia Civil) – Divisão Estudos e Projetos

Aos cinco dias do mês de agosto de dois mil e dezanove, no edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do concurso em epígrafe, o qual foi nomeado por despacho do Sr. Presidente da Câmara em 1 de agosto do ano em curso, com a presença de Mário Almeida Araújo, Diretor do Departamento de Obras Municipais, na qualidade de presidente, do segundo vogal efetivo Pedro Joaquim Maia Santos, Chefe da Divisão de Estudos e Projetos e do primeiro vogal suplente Paulo Alexandre Costa Antunes, Chefe da Divisão de Fiscalização de Empreitadas a fim de definir os critérios a utilizar nos métodos de seleção obrigatórios e facultativos, bem como, fixar os critérios de apreciação e ponderação.

Métodos seleção

a) Para recrutamento de candidatas/as que não se encontrem no exercício de atividades caracterizadoras do posto de trabalho concursado:

Obrigatórios:

- Prova conhecimentos teórica oral
- Avaliação psicológica

Facultativo:

- Entrevista Profissional de seleção

Prova de conhecimentos teórica oral (PCTO) — A PCTO terá a duração aproximada de trinta minutos, no âmbito do seguinte programa e será valorada na escala de 0 a 20 valores:

- Decreto-lei nº. 18/2008 de 29 de janeiro e sucessivas alterações, nomeadamente o Decreto-lei nº. 111-B/2017 de 31 de agosto;
- Lei nº. 31/2009 de 3 de julho, alterada pela Lei nº. 40/2015 de 1 de junho;
- Lei nº. 41/2015 de 3 de junho, alterada pela Lei n.º 25/2018, de 14 de junho;
- Portaria nº. 701-H/2008 de 29 de julho;
- Decreto-lei nº. 273/2003 de 29 de outubro;
- Decreto-lei nº. 6/2004 de 6 de Janeiro.
- Lei nº. 25/2018 de 14 de junho, (alteração da Lei nº. 31/2015, de 3 de julho e da Lei nº. 41/2015, de 3 de junho);

Avaliação Psicológica (AP) – destinada a avaliar as restantes competências exigíveis ao exercício da função;

A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

- Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto;



- Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) 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:

- Capacidade de Expressão e fluência verbal;
- Sentido crítico e clareza de raciocínio;
- Motivação para o desempenho da função;
- Relacionamento interpessoal;
- Conhecimento do conteúdo funcional do lugar a prover;

A entrevista profissional de seleção, terá uma duração aproximada de até 30 minutos e será avaliada segundo os seguintes níveis classificativos:

- 20 valores----- 100% - Elevado
- 16 valores----- $\geq 70\%$ e $< 100\%$ - Bom
- 12 valores----- $\geq 50\%$ e $< 70\%$ - Suficiente
- 8 valores----- $\geq 30\%$ e $< 50\%$ - Reduzido
- 4 valores----- $< 30\%$ - Insuficiente

Métodos seleção

b) No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes:

Obrigatórios:

- Avaliação curricular
- Entrevista de avaliação de competências

Facultativo:

- Entrevista profissional de seleção

- **Avalliação curricular (AC)**, incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado;

A 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 de desempenho obtida, considerando-se para o efeito todas as informações que respeitam ao período posterior à conclusão da habilitação académica ou



Maria J.
21/10
[Signature]

profissional exigida, de acordo com a fórmula abaixo indicada e cujos resultados serão apurados numa escala de 0 a 20 valores.

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 35\%) + (AD \times 15\%)$$

a) HA – Habilitação académica:

Habilitação exigida – 18 valores;

Habilitação Superior - 20 valores;

b) FP = Formação Profissional

FP = Formação Profissional, relevante para o exercício das funções em causa, após a conclusão da habilitação exigida no concurso e devidamente comprovada:

Cursos ou ações de duração até 20 horas – 1 valor;

Cursos ou ações de duração de 21 a 40 horas – 2 valores.

Cursos ou ações de duração de 41 a 60 horas – 3 valores

Cursos ou ações de duração de 61 a 80 horas – 4 valores

Cursos ou ações de duração superior a 80 horas – 5 valores

A acumulação desta pontuação não poderá exceder 20 valores.

EP - Experiência profissional - será determinada face ao tempo de serviço prestado no desempenho efetivo de funções em área relacionada com as respetivas funções a exercer considerada a partir da data de conclusão da habilitação exigida, devidamente comprovada, a qual será valorizada da seguinte forma:

Até 6 anos – 16 valores;

Entre 7 e 10 anos – 18 valores;

Superior a 10 anos – 20 valores

AD - Avaliação de Desempenho, relativa ao período correspondente aos últimos 3 anos em que candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo a mesma apurada através do cálculo da média desses mesmos anos.

Caso o candidato não tenha sido avaliado durante algum desses anos, será atribuída a classificação de 3.

A conversão da média final, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, conforme exemplo abaixo discriminado:

$$5 \text{-----} 20$$

$$3,5 \text{-----} x$$

$$x = 14$$

- **Entrevista de avaliação de competências (EAC)** exigíveis ao exercício da função. A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que são as seguintes:

- Conhecimentos na área;

- Competências ao nível da iniciativa e autonomia e orientação para o Serviço Público;

- Trabalho em equipa;



- Relacionamento interpessoal.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido.

A entrevista será avaliada segundo os níveis de classificação de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) 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:

- Capacidade de Expressão e fluência verbal;
- Sentido crítico e clareza de raciocínio;
- Motivação para o desempenho da função;
- Relacionamento interpessoal;
- Conhecimento do conteúdo funcional do lugar a prover;

A entrevista profissional de seleção, terá uma duração aproximada de até 30 minutos e será avaliada segundo os seguintes níveis classificativos:

- 20 valores----- 100% - Elevado
- 16 valores----- $\geq 70\%$ e $< 100\%$ - Bom
- 12 valores----- $\geq 50\%$ e $< 70\%$ - Suficiente
- 8 valores----- $\geq 30\%$ e $< 50\%$ - Reduzido
- 4 valores----- $< 30\%$ - Insuficiente

Classificação Final

A classificação final resultará da aplicação da seguinte fórmula:

- a) Para recrutamento de candidatos/as que não se encontrem no exercício de atividades caracterizadoras do posto de trabalho concursado:

$$CF = (40\% \times PCTO) + (30\% \times AP) + (30\% \times EPS)$$

em que:

CF — Classificação Final;

PCTO — Prova de conhecimentos teórica oral;

AP — Avaliação Psicológica;

EPS — Entrevista Profissional de Seleção;

- b) No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes:

$$CF = (40\% \times AC) + (30\% \times EAC) + (30\% \times EPS)$$

em que:

CF — Classificação Final;



santa maria da feira câmara municipal

AC — Avaliação Curricular;

EAC – Entrevista Avaliação Competências;

EPS — Entrevista Profissional de Seleção;

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no art.º 27º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. Subsistindo o empate, os candidatos serão ordenados por ordem decrescente de idade.

Os candidatos admitidos serão convocados, pela forma prevista no artigo 21º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

O Júri

