



Handwritten signature in blue ink.

## ACTA DA 1ª REÚNIÃO DO JÚRI

### **Procedimento concursal para contratação por tempo Indeterminado de 1 Técnico Superior (área Engenheiro Civil)**

Aos vinte e quatro dias do mês de agosto de dois mil e vinte, 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 13 de agosto do ano em curso, com a presença de Fausto Rocha Martins Correia, Diretor Departamento Ambiente, Infraestruturas e Equipamentos, na qualidade de presidente, dos vogais efetivos Francisco Miguel Pinto Mota, Chefe da Divisão de Mobilidade, Rede Viária e Trânsito e Ana Isabel Soares Ferreira, Técnica Superior, a fim de definir os critérios a utilizar nos métodos de seleção:

- Para os/as candidatos/as com relação jurídica de emprego público por tempo Indeterminado, os métodos de seleção serão:

**Métodos de seleção obrigatórios:**

- 1- Avaliação curricular (AC)
- 2- Entrevista de avaliação de competências (EAC).

**Métodos de seleção facultativos:**

- 3 – Entrevista Profissional de seleção (EPS)

**1 - Avaliação curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar designadamente: habilitação académica, percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada; o 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 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.



- c) **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

- d) **AD - Avaliação de Desempenho**, relativa ao período correspondente aos últimos 3 biénios em que o 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 descrito:

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

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

$$x = 14$$

**2 - 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.

### **3 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**

A Entrevista Profissional de Seleção 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 a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, valorada da seguinte forma:

- 20 valores----- 100% - Elevado



santa maria da feira câmara municipal

Stacy  
A.A.

- 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

– Para os/as candidatos/as sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, os métodos de seleção serão:

**Métodos de seleção obrigatórios:**

- 1 - Prova de conhecimentos teórica oral (PCTO)
- 2 - Avaliação psicológica (AP);

**Métodos de seleção facultativos:**

- 3 - Entrevista profissional de seleção (EPS).

**1 - Prova de Conhecimentos Teórica Oral (PCTO)** — visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e será expressa numa escala de 0 a 20 valores.

A PCTO terá a duração aproximada de trinta minutos, no âmbito do seguinte programa:

- Decreto-lei n.º 18/2008 de 29 de janeiro e sucessivas alterações, nomeadamente o Decreto-lei n.º 111-B/2017 de 31 de agosto;
- Decreto-lei n.º 163/2006 de 08 de agosto;
- Decreto Regulamentar 6/2019 de 22 de outubro;
- Lei n.º 52/2015, de 9 de junho e sucessivas alterações, nomeadamente, pelo Decreto-Lei n.º 169-A/2019, de 29 de novembro.

**2 - Avaliação Psicológica (AP)** — visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências da função, tendo como referência o perfil de competências, previamente definido e será valorada 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.

Competências a avaliar:

- Conhecimentos na área;
- Competências ao nível da iniciativa e autonomia e orientação para o Serviço Público;
- Trabalho em equipa;
- Relacionamento interpessoal.

**3 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**

A Entrevista Profissional de Seleção 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 a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, valorada da seguinte forma:

- 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

A classificação final resultará da aplicação da seguinte fórmula:

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

Em que: OF – ordenação final; AC – avaliação curricular; EAC – entrevista de avaliação de competências; EPS – entrevista profissional de seleção;

ou

$$OF = PCTO (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que: OF – ordenação final; PCTO – prova de conhecimentos teórica oral; AP – avaliação psicológica, EPS – entrevista profissional de seleção.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será 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, aplicar-se-á o disposto no art.º 27º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate, os candidatos serão ordenados por ordem decrescente de idade.

Os candidatos admitidos serão convocados, pela forma prevista no nº2 do 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