

ATA Nº 1

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE TRABALHADOR, COM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DO MAPA DE PESSOAL, DA CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR COM LICENCIATURA EM ENGENHARIA CIVIL, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO**

Aos dezoito dias do mês de julho de dois mil e dezanove, reuniu o júri designado por deliberação camarária de dez de julho de dois mil e dezanove, constituído por Mário Alves, Diretor de Departamento de Obras Municipais e Gestão Urbanística, na qualidade de presidente do júri, Carlos Lopes, Chefe da Divisão de Obras Municipais e de Fiscalização, na qualidade de vogal efetivo que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos, e Ana Frade, Chefe da Divisão de Gestão Urbanística, na qualidade de vogal efetiva, a fim de definir os elementos de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a aplicar.-----

Os métodos de seleção para a generalidade dos candidatos, conforme art.º 36 nºs 1 e 3 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, eliminatórios pela ordem enunciada, são: -----

a) **Prova de Conhecimentos (PC):** visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais que os candidatos dispõem, bem como as competências técnicas necessárias ao exercício da função. A prova será de natureza teórica e revestirá a forma escrita, é valorada com a escala de 0 a 20 valores, considerando valoração até às centésimas, terá a duração de uma hora e trinta minutos, podendo ser consultada a legislação de suporte abaixo indicada:-----

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual;-----
- Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Jan.; -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual; -----
- Código de Contratação Pública, aprovado pelo Decreto-Lei nº 18/2008, de 29 de janeiro, na redação atual;-----
- Segurança e Saúde no Trabalho em Estaleiros, aprovado pelo Decreto-Lei nº 273/2003, de 29 de outubro;-----
- Regime de Gestão de Resíduos de Construção e Demolição, aprovado pelo Decreto-Lei nº 46/2008, de 12 de março;-----
- Portaria nº 701-H/2008, de 29 de julho;-----
- Regime Jurídico dos instrumentos de Gestão Territorial, aprovado pelo Decreto-Lei nº 80/20015, de 14 de maio.-----

Não é permitida a utilização de equipamento informático para consulta de legislação durante a prova nem de legislação anotada. -----

A ponderação da PC para a avaliação final é de **40%**.-----

b) **Avaliação Psicológica (AP):** Destinada a avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo por referência o perfil de competências previamente definido, com uma ponderação final de **30%**. -----

O júri definiu que no método, Avaliação Psicológica, serão aplicadas técnicas de natureza psicológica que avaliem as aptidões, características de personalidade e cognitivas dos candidatos (CPA), com uma ponderação de 50%, distribuída da seguinte forma: -----

- **Cognitivo (C)** ----- -10%;
- **Personalidade (P)** ----- 20%;
- **Aptidão (A)** ----- 20%.

Definiu, ainda, a realização de uma Entrevista de Cariz Psicológico (ECP) com uma ponderação de 50%. A ECP será classificada de 0% a 100%. -----

A ponderação final da Avaliação Psicológica será calculada da seguinte forma  $AP = ((0,1 * C + 0,2 * P + 0,2 * A) + ECP) / 2$ . -----

A Avaliação Psicológica é valorada em cada fase intermédia em apto e não apto e no final do método através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou

Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4, sendo a sua valoração para a avaliação final de **30%**, de acordo com a tabela de classificação seguinte: -----

Tabela de Classificação	Nível
90,0% a 100,0%	Elevado - 20 valores
70,0% a 89,9%	Bom - 16 valores
47,5% a 69,9%	Suficiente - 12 valores
30,0% a 47,4%	Reduzido - 8 valores
0% a 29,9%	Insuficiente - 4 valores

c) **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**: realizada pelo júri, visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais dos candidatos. Para tal será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles. A EPS é valorada numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a formula  $EPS = (EP + CC + RI + MI)/4$ , sendo a sua valoração para a avaliação final de 30% em que:-----

- **EP= Experiência Profissional** em situações reais relacionadas com as funções a desempenhar – caso em que se pondera os conhecimentos adquiridos em trabalhos anteriores, atendendo às responsabilidades e complexidades dos objetivos a prosseguir;----
- **CC= Capacidade de Comunicação**, responsabilidade e conhecimentos – para avaliar a capacidade de expressão oral do candidato; senso de responsabilidade e conhecimentos inerentes ao posto de trabalho;-----
- **RI= Relacionamento Interpessoal** – ponderar-se-á a capacidade do candidato se relacionar com os superiores hierárquicos, colegas e todos aqueles que mantém contacto com o município; -----
- **MI= Motivação e Interesse** – ponderar-se-á a motivação e o interesse para o preenchimento do lugar, sendo avaliada a apetência para o exercício das funções.-----

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, sendo a ponderação para a avaliação final de 30%. -----

Para os candidatos que cumpram ou executem as funções caracterizadoras do posto de trabalho ou se encontrem no regime da valorização profissional, caso não tenham exercido a opção pelos métodos referidos no ponto anterior, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP, são aplicados os seguintes métodos de seleção, eliminatórios pela ordem enunciada:--

a) **Avaliação Curricular (AC):** com vista a analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, como seja a sua habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, método valorado numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, cuja classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos seguintes elementos a avaliar: -----

1- **Habilitação Académica (HA):** onde se pondera a titularidade de grau exigido:-----

- Licenciatura pós-Bolonha sem mestrado integrado ----- 12 valores;

- Licenciatura pré-Bolonha / licenciatura com mestrado integrado ----- 13 valores;

2- **Formação Profissional (FP):** Apenas serão de considerar as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. Apenas serão consideradas as ações de formação não repetidas devidamente certificadas ou comprovadas e realizadas nos últimos 10 (dez) anos, não considerando a participação em seminários, congressos, jornadas, e os candidatos serão pontuados até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes pontos: -----

Formação geral (FPg): -----

· Sem ações de formação ----- 10 valores;

· Com ações de formação relacionadas com a área funcional do posto de trabalho ou que possam contribuir para um melhor desempenho da função: -----

· Duração inferior ou igual a 30 horas – 10 + 0,5 valores por cada ação;-----

- Duração entre 30 horas e 59 horas – 10 + 1,00 valores por cada ação;-----
- Duração entre 60 horas e 119 horas – 10 + 1,5 valores por cada ação;-----
- Duração igual ou superior a 120 horas – 10 + 2,0 valores por cada ação. -----

3- **Experiência Profissional (EP):** será analisado o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso: -----

A experiência profissional incidirá sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo analisado o trabalho desenvolvido pelo candidato relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso.-----

- Sem experiência profissional ----- 10 valores;
- Com experiência profissional anterior considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar posto a concurso ----- 12 valores;
- Com experiência profissional adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional ----- 14 valores;

4- Caso aplicável, a **Avaliação do Desempenho (AD):** relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar em funções públicas, sendo obtida através da média aritmética das avaliações de desempenho obtida em cada ano, a dividir pelo número de anos considerados, de acordo com as valorações seguintes: -----

- Desempenho Inadequado: ----- 10 valores;
- Desempenho Adequado: ----- 13 valores;
- Desempenho Relevante: ----- 16 valores;
- Desempenho Excelente: ----- 20 valores.

Para efeitos de **valoração final, a Avaliação Curricular terá uma ponderação de 40%**, sendo expressa através da fórmula contendo os fatores seguintes: -----

- No caso do candidato que dispõe de avaliação de desempenho relativa ao exercício em funções públicas:  $AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 5\%);$  -----

- Caso o candidato não tenha exercido funções públicas ou não disponha de avaliação de desempenho a AC é expressa através da fórmula:  $AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 45\%)$ . -----

b) **Entrevista de Avaliação das Competências (EAC):** Realizada nos termos da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de Abril, com duração aproximada de 15 minutos, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que permita a análise estruturada da experiência, qualificação e motivação profissional do candidato através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo mesmo, segundo os níveis classificativos e respetivas classificações: -----

- Insuficiente – ----- 4 valores;
- Reduzido – ----- 8 valores;
- Suficiente – ----- 12 valores;
- Bom – ----- 16 valores;
- Elevado – ----- 20 valores.

A aplicação deste método basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência de comportamentos em análise, considerando para o efeito as seguintes competências comportamentais, consideradas fundamentais para avaliação dos candidatos, com as ponderações seguintes: -----

- Avaliação da competência A – “iniciativa e autonomia” (10%); -----
- Avaliação da competência B – “relacionamento interpessoal” (15%); -----
- Avaliação da competência C – “análise de informação e sentido crítico” (20%); -----
- Avaliação da competência D – “Conhecimentos especializados e experiência” (15%);-
- Avaliação da competência E – “comunicação” (25%); -----
- Avaliação da competência F – “trabalho de equipa e cooperação” (15%). -----
- Assim, a EAC será valorada de acordo com a fórmula:  $A \times 10 \% + B \times 15 \% + C \times 20 \% + D \times 15\% + E \times 25\% + F \times 15\%$ ). -----

Para efeitos de **avaliação final**, a **EAC** terá uma ponderação de **30%**. -----

c) **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**: realizada pelo júri nos moldes mencionados na alínea c) do ponto anterior e com a avaliação final de 30%. -----

Constituem motivo de exclusão dos candidatos, o incumprimento dos requisitos gerais e especiais mencionados na presente ata, sem prejuízo dos demais legal ou regulamentarmente previstos. -----

Constituem, ainda, motivos de exclusão a não comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção e a obtenção de uma avaliação inferior a 9,5 valores em quaisquer métodos de seleção aplicado, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção/fase seguinte: -----

A **classificação final** dos métodos de seleção e **ordenação dos candidatos** aprovados em cada um dos métodos de seleção referidos (CF) resultará da média aritmética simples das classificações quantitativas obtidas, sendo expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores. Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores. -----

À generalidade dos candidatos aplica-se a seguinte fórmula:  $CF = 0,40PC + 0,30AP + 0,30EPS$ ; -----

Aos candidatos ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP, aplica-se a seguinte fórmula:  $CF = 0,40AC + 0,30EAC + 0,30EPS$ . -----

O júri procede à análise individual de cada uma das candidaturas considerando os métodos, critérios e ponderações atrás referidos. -----

Em caso de igualdade de avaliação, têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem numa das situações previstas no artigo 27º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de Abril. No caso de candidatos que se encontrem em igualdade de avaliação e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada nos termos do n.º 2 do artigo 27º do mesmo diploma legal. -----

E não havendo mais nada a tratar, foi pelo Presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos. -----

O Júri

L. U. L. M.

