



ref
D
F

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de um posto de trabalho - carreira e categoria de Técnico Superior de Engenharia Civil

Aos vinte dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e dois, nesta Vila de Sobral de Monte Agraço, Edifício dos Paços do Concelho e Sala de Reuniões da Câmara Municipal, reuniram os membros que compõem o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera, conforme deliberação da Câmara Municipal, datada de 18 de maio de dois mil e vinte e dois. -----

Presidente do Júri: Eng.^a Margarida Isabel Frade Reis Neves, Chefe de Divisão da Divisão de Obras, Urbanismo e Ambiente em regime de substituição; -----

1.º Vogal Efetivo: Dr.^a Ana Maria Caiado Pereira Lousa, Chefe de Divisão da Divisão Administrativa e Financeira em regime de substituição, que substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; -----

2.º Vogal Efetivo: Eng.º Rodrigo Galantinho de Oliveira, Dirigente Intermédio de 3.º Grau da Unidade de Obras Públicas. -----

Estando presentes todos os elementos do Júri, e cumprindo-se, assim, o estipulado no art. 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante Portaria), deu-se início à reunião que teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, no estrito cumprimento do estipulado na al. c) do n.º 2, do art. 14.º da Portaria. -----

Assim, e tendo em conta todas as regras subjacentes ao procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhadores na administração pública, designadamente o Anexo I da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante designada por LFTP) e a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que seguidamente se enunciam, sendo que o procedimento concursal se destina à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Técnico Superior (área funcional: Técnico Superior de Engenharia Civil). -----

I – Métodos obrigatórios -----

1. Para os trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa [a], bem como no caso de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são: a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências. -----

Avaliação Curricular (AC) -----

ff
d
Sofia

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

Nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, estes métodos podem ser afastados pelos candidatos através de declaração no formulário de candidatura, aplicando-se-lhe os métodos previstos para os restantes candidatos.

As restantes candidatos serão aplicados os métodos: Prova Escrita de Conhecimentos e Avaliação Psicológica. -----

Na valoração dos métodos de seleção será adotada uma escala de 0 a 20 valores. Nos métodos de seleção Avaliação Curricular, Prova Escrita de Conhecimentos e Entrevista Profissional de Seleção, a valoração será considerada até às centésimas. Nos métodos de seleção Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica, a escala tem os seguintes níveis classificativos: -----

Elevado: 20 valores; -----

Bom: 16 valores; -----

Suficiente: 12 valores; -----

Reduzido: 8 valores; -----

Insuficiente: 4 valores. -----

[a] O Júri considera que está perante a execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, quando houver declaração emitida pelo serviço de origem com a descrição das funções efetivamente desempenhadas pelos candidatos, nos termos da qual haja uma efetiva identidade global com o posto de trabalho a concurso, cuja caracterização se encontra no mapa de pessoal do Município e constará do aviso a publicar na Bolsa de Emprego Público. -----

1.1 Avaliação Curricular (AC) -----

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações literárias ou profissionais, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida (para os candidatos com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida). Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: -----

Habilitação Académica (HA) -----

Formação Profissional (FP) -----

Experiência Profissional (EP) -----

Avaliação de Desempenho (AD) -----

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula: -----

AC= 10%HA+ 25%FP+ 40%EP + 25%AD -----

Sendo: -----

HA - Habilitação académica -----

FP - Formação profissional -----

EP - Experiência profissional -----



AD - Avaliação do desempenho -----

No caso dos candidatos que não possuem avaliação de desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, nos termos previstos na al. c), do n.º 2, do art. 8.º, da Portaria, será atribuída a valoração de 12 valores. -----

Para cada fator de avaliação do método de seleção “Avaliação Curricular”, os critérios e respetivas ponderações são as seguintes: -----

1.1.1. (HA) - Habilitação Académica -----

Neste fator será ponderada a titularidade de um grau habilitacional ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, designadamente em instituições do sistema de ensino português ou noutros desde que devidamente reconhecida a equivalência por estabelecimento de ensino português. -----

Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes: -----

Habilitação Académica	Valoração
Licenciatura em Engenharia Civil	16 Valores
Mestrado em Engenharia Civil	18 Valores
Doutoramento em Engenharia Civil	20 Valores

1.1.2 — FP - Formação Profissional -----

Neste fator, o Júri procederá à ponderação das ações de formação, aquisição de competências ou de especialização, relacionadas com o exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, frequentadas num período não superior a 5 (cinco) anos, e desde que devidamente comprovadas. -----

Para efeitos da valoração deste fator, delibera o Júri que: -----

- Será valorada apenas a formação documentalmente comprovada, cfr. expressamente determinado no Aviso;
- O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na grelha infra; -----
- Nas formações em cujos certificados apenas se discrimina a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. -----
- A formação da qual resulte obtenção de nível habilitacional ou grau académico será valorada, apenas, no fator “Habilitações Académicas”. -----
- Serão apenas consideradas as ações de formação (ações de formação, de aperfeiçoamento, aquisição de competências, seminários ou cursos de especialização) **relacionadas com o posto de trabalho a concurso.**

24
d
D. J. P.

Formação Profissional	Valoração
Sem Formação	0 Valores
Até 75 horas de formação	5 Valores
> 76 horas de formação	10 Valores
> 101 horas até 150 horas de formação	15 Valores
> 151 horas de formação	20 Valores

1.1.3 — Experiência Profissional (EP) -----

O Júri procederá à ponderação do desempenho efetivo de funções na área de atividade inerente a posto de trabalho idêntico ao do concurso, devidamente comprovado de acordo com os elementos constantes do curriculum dos candidatos. A avaliação da experiência profissional resultará da conversão do tempo apurado, em meses, para a escala de 0 a 20 valores: -----

Meses	Valoração
Até 1 ano	5 Valores
> 1 ano e até 2 anos	10 Valores
> 2 anos e até 3 anos	15 Valores
> 3 anos	20 Valores

1.1.4 — Avaliação do Desempenho (AD) -----

Será calculada pela média aritmética das classificações obtidas nos últimos três ciclos de avaliação, ou de dois, caso tenha tido dois ciclos avaliativos. Caso só tenha um ciclo de avaliação, será essa a nota considerada. Às menções qualitativas pela avaliação do desempenho ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, será atribuída a seguinte valorização: -----

Inadequado: 0 Valores; -----

Adequado – 12 Valores; -----

Relevante – 16 Valores; -----

Excelente – 20 Valores. -----

Para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 8 da Portaria, o Júri deliberou atribuir o valor positivo de 12 valores aos candidatos que, por razões que comprovadamente não lhe sejam imputáveis, não possuam, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar. -----

1.1.5 – A avaliação curricular será vertida para uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata, sob Anexo I.-----

1.2. Entrevista de Avaliação de Competências -----

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. Para esse efeito, será elaborado um 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 traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4. -----

Perfil de competências que constituirão a base do guião:-----

Orientação para os resultados: capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.-----

Conhecimentos especializados e experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções; -----

Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente; -----

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

Este método de seleção será realizado por técnicos devidamente habilitados e certificados, que pertencem à empresa Psicoteste – Centro de Seleção e Formação, Lda., Entidade externa contratada pelo Município de Sobral de Monte Agraço para este efeito. -----

2. Para os **trabalhadores detentores de vínculo de emprego público** por tempo indeterminado previamente constituído **que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa**, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade **e, ainda, para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída**, os métodos de seleção obrigatórios serão os seguintes (n.º 1, do art. 36.º, da Lei 35/2014, de 20 de junho): -----

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) -----

Avaliação Psicológica (AP) -----

2.1. A Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Na prova escrita de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

A prova escrita de conhecimentos de natureza teórica terá a duração máxima de duas horas e consistirá em responder a um questionário direcionado para o seguinte programa e legislação: -----

PROGRAMA DAS PROVAS: -----

(todos os Diplomas na sua atual redação): -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; -----

- Código do Procedimento Administrativo (CPA) – DL 4/2015, de 7 de janeiro na sua atual redação; -----

- Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação; -----

- Código dos Contratos Públicos – Decreto – Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação; -----

- Código de Segurança e de Saúde no Trabalho em Estaleiros Temporários ou Móveis - Decreto – Lei n.º 273/2003 de 29 de outubro; -----
- Requisitos aplicáveis a Edifícios para a melhoria do seu desempenho energético e regula o Sistema de Certificação Energética de Edifícios - Decreto – Lei n.º 101-D/2020, e 7 de dezembro, na sua atual redação; ----
- Portaria n.º 138-I/2021, de 1 e julho; -----
- Reabilitação de edifícios ou Frações Autónomas - Decreto – Lei n.º 95/2019, de 18 de julho, na sua atual redação; -----
- Portaria n.º 302/2019, de 12 de setembro; -----
- Portaria n.º 303/2019, de 12 de setembro; -----



Durante a realização da prova de conhecimentos, é permitida apenas a consulta da legislação publicada sem anotações, devendo os candidatos interessados em fazer uso desta faculdade trazer cópia dos mesmos. -----

2.2 Avaliação Psicológica-----

A avaliação psicológica visa avaliar, aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos tendo por base o perfil de competências referido para a Entrevista de Avaliação de Competências. -----

Este método de seleção será realizado por técnicos devidamente habilitados e certificados, que pertencem à empresa Psicoteste – Centro de Seleção e Formação, Lda., Entidade externa contratada pelo Município de Sobral de Monte Agraço para este efeito. -----

II - Método de Seleção Complementar (para todos os candidatos) -----

2.1 Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

2.2 A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 minutos e os seguintes parâmetros de avaliação: -----

Motivação e Interesse profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais dos candidatos.
Conhecimento do conteúdo funcional	Ponderará o conhecimento das funções do posto de trabalho a concurso, no contexto do Município e numa perspetiva da prossecução do interesse público.
Relacionamento Interpessoal	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com as chefias e os colegas de trabalho, avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.
Capacidade de comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade da expressão verbal.

Os critérios e a valoração deste método de seleção constam de ficha anexa à presente ata sob Anexo III, da qual faz parte integrante para os devidos e legais efeitos. A valoração deste método é a que consta do n.º 5 e 6, do art. 9.º, da Portaria. A fórmula a adotar será a seguinte: -----

$$\text{EPS} = \text{MIP} + \text{CCF} + \text{RI} + \text{CC} / 4 \text{ -----}$$

Em que: -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

MIP = Motivação e Interesse Profissionais -----

CCF= Conhecimento do Conteúdo Funcional -----

RI = Relacionamento Interpessoal -----

CC = Capacidade de Comunicação -----

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou que não compareçam aos métodos, não lhes sendo aplicado o método seguinte, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria. -----

III – Ordenação Final -----

3.1 A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal 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, conforme as seguintes fórmulas, nos termos do n.º 1, do artigo 26.º da Portaria, de onde resultará uma lista unitária. -----

Nos casos com Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção será: -----

$$\text{CF} = 40\% \text{AC} + 30\% \text{EAC} + 30\% \text{EPS} \text{ -----}$$

Nos casos com Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção será: -----

$$\text{CF} = 40\% \text{PC} + 30\% \text{AP} + 30\% \text{EPS} \text{ -----}$$

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria e, subsistindo essa igualdade, a ordenação será feita, de forma decrescente, em função do nível habilitacional, sendo preferencial o candidato com nível mais elevado, caso subsista a igualdade, em função do número de anos de experiência profissional, sendo preferencial o candidato com mais anos. -----

3.2. A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial, e esgotados estes, dos restantes candidatos, nos termos das alíneas c) e d), n. 1, do art. 37.º, da LTFP, conjugado com o n.º 1 do art. 29.º, da Portaria. -----

3.3 – Os candidatos serão notificados por correio eletrónico, com recibo de entrega da notificação. -----

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

A Presidente do Júri



Eng.^a Margarida Isabel Frade Reis Neves

1.º Vogal Efetivo



Dr.^a Ana Maria Caiado Pereira Lousa

2.º Vogal Efetivo



Eng.º Rodrigo Galantinho de Oliveira