

## MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

**ATA DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR DE ENGENHARIA CIVIL, DA CARREIRA GERAL DE TÉCNICO SUPERIOR, aberto por deliberação da Câmara Municipal, de 13 de maio de 2021.**

Aos dois dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e dois, pelas doze horas, reuniram na sala de reuniões da Câmara Municipal, na qualidade de membros do Júri do procedimento em epígrafe:

Presidente: Eng.º João Pedro Oliveira Marques Mouro, Chefe de Divisão de Obras Municipais.

Vogais Efetivos:

1º vogal: Eng.º José Niel Rodrigues Simões, Chefe da Divisão de Água, Saneamento e Serviços Urbanos, em regime de substituição;

2º vogal: Eng.ª Carla Isabel Sousa Pereira, Técnica Superior de Engenharia Civil, a fim de, nos termos previstos na alínea c) do nº 2 do artigo 14º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção do procedimento concursal.

Assim, o júri deliberou por unanimidade fixar os seguintes parâmetros de avaliação, resultantes dos métodos de seleção previstos na referida Portaria:

Para os candidatos abrangidos nos termos conjugados do nº 1 do artigo 36º da LTFP e dos artºs 5º e 6º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação:

Métodos de Seleção, a utilizar de forma faseada:

1. Prova de Conhecimentos (PC); Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1.1. Prova de Conhecimentos (PC), da natureza teórica, destinada a avaliar se e em que medida os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. A prova será aplicada à totalidade dos candidatos, terá a duração de duas horas, revestirá a forma escrita, com consulta da legislação, em suporte papel, incidindo sobre os seguintes temas:

### - Legislação geral:

- Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais;-
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro: Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual;

### - Legislação especial:

- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação atual;
- Portaria n.º 701-H/2008, de 29 de julho, que aprova, ao abrigo do n.º 7 do artigo 43.º do Código dos Contratos Públicos (CCP), o conteúdo obrigatório do programa e do projeto de execução, a que se referem os n.s 1 e 3 do artigo 43.º do CCP, bem como os procedimentos e normas a adotar na elaboração e faseamento de projetos de obras públicas, designados como instruções para a elaboração de projetos de obras, constantes do anexo I à presente portaria, da qual faz parte integrante. A presente portaria apro-

## MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

va, ainda, a classificação de obras por categorias, a qual consta do anexo II à presente portaria, da qual faz parte integrante;

- Decreto-Lei n.º 6/2004, de 6 de janeiro, na sua versão mais atual dada pelo DL n.º 73/2021, de 18/08 — Estabelece o regime de revisão de preços das empreitadas de obras públicas e de obras particulares e de aquisição de bens e serviços;
- Plano Diretor Municipal de São Pedro do Sul (e revisões), disponível em [http://www.ccdrc.pt/index.php?view=list&slug=94&option=com\\_docman&Itemid=161](http://www.ccdrc.pt/index.php?view=list&slug=94&option=com_docman&Itemid=161);
- Decreto n.º 41821/58, de 11 de agosto, que estabelece o Regulamento de Segurança no Trabalho da Construção Civil;
- Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro: regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho;
- Decreto n.º 46427/1965, de 10 de julho, que estabelece o Regulamento das instalações provisórias destinadas ao pessoal empregador das obras;
- Regulamento de Organização dos Serviços Municipais

1.2. O Júri deliberou por unanimidade solicitar ao Instituto Politécnico de Viseu, a elaboração e correção das provas de conhecimento, sendo esta Entidade que irá definir os respetivos critérios de correção da dita prova. =====

1.3. Avaliação Psicológica (AP) – destina-se a 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. Será elaborada ficha individual, contendo a indicação das aptidões e, ou, competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido, 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 valores. =====

1.4. A Avaliação Psicológica será da responsabilidade do júri do procedimento considerando que um dos elementos está habilitado para o efeito, no caso, a Dr<sup>a</sup> Liliana Patrícia Correia Marques, Técnica Superior – área de Psicologia cognitiva comportamental, sendo a mesma que irá definir os respetivos critérios de avaliação. =====

1.5. 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 a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será 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. Serão apreciados os seguintes fatores, sendo que a classificação, em cada fator, resulta da votação nominal do júri e é decidida por maioria e a classificação final resultará da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada fator. =====

1.5.1. Capacidade de Relacionamento;

1.5.2. Capacidade e Expressão e Comunicação;

1.5.3. Interesse Profissional;

A classificação final resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada fator. =====

## MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

Pontuação	Capacidade de Relacionamento
20	Revela uma postura adequada à criação de uma relação de trabalho muito boa e de um bom ambiente de trabalho.
16	Revela uma postura adequada a criação de boas relações de trabalho.
12	Revela uma postura visando o estabelecimento de relações normais com os colegas de trabalho.
8	Revela uma postura de quem irá contribuir pouco para o bom ambiente de trabalho.
4	Revela uma postura de falta de capacidade para criar bom ambiente de trabalho.

Pontuação	Capacidade de Expressão e Comunicação
20	Demonstra uma excelente facilidade de expressão e comunicação.
16	Demonstra uma boa facilidade de expressão e comunicação.
12	Revela razoável capacidade de expressão e comunicação.
8	Revela grande dificuldade de expressão e comunicação.
4	Não demonstra capacidade de expressão e comunicação.

Pontuação	Interesse Profissional
20	Interesse metódico e sistemático em melhorar os conhecimentos profissionais e a qualidade de trabalho.
16	Revela interesse em melhorar os seus conhecimentos e em aperfeiçoar o seu trabalho.

## MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

12	Pouco interesse em aumentar os seus conhecimentos e aperfeiçoar o seu trabalho.
8	Desinteresse em adquirir novos conhecimentos e em melhorar a qualidade do trabalho.
4	Demonstra total desinteresse pelo desempenho das funções a que respeita o presente procedimento.

2. A Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: =====

$$OF = (PC \times 40\% + AP \times 30\% + EPS \times 30\%)$$

Sendo:

OF = Ordenação Final;

PP = Prova Prática;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

====Para os restantes candidatos:=====

Métodos de seleção, a utilizar de forma faseada:

3. Avaliação Curricular (AC); Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS). =====

3.1. A Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência profissional adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Serão considerados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, designadamente: =====

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho.

3.2. Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores, segundo a aplicação da fórmula e critérios seguintes: =====

$$AC = \frac{(HA \times 1) + (FP \times 1) + (EP \times 2,5) + (AD \times 0,5)}{5}$$

3.3. Habilitação Académica (HA) – serão consideradas as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo valorizado da seguinte forma: =====

## MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

- Habilitação mínima exigida à candidatura ..... 18 valores;
- Habilitação superior ao mínimo exigido ..... 20 valores.

3.4. Formação Profissional (FP) – serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, sendo valorizado da seguinte forma: =====

- Formação irrelevante ou sem ações de formação ..... 0 valores;
- Ações de formação com duração  $\leq$  a 7 horas ..... 10 valores;
- Ações de formação com duração superior a 7 horas e  $\leq$  21 horas ..... 12 valores;
- Por cada dia de formação superior a 21 horas, terá o acréscimo de 1 valor até ao limite de 20 valores;
- Um dia de formação corresponde a 7 horas.

3.5. Experiência Profissional (EP) – com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, sendo valorizado da seguinte forma: =====

- Sem experiência ..... 4 valores;
- Experiência mínima de 1 a 6 meses ..... 10 valores;
- Experiência superior a 6 meses e  $\leq$  de 9 meses .... 12 valores;
- Experiência superior a 9 meses e  $\leq$  de 12 meses ... 13 valores;
- Experiência superior a 1 até 2 anos ..... 14 valores;
- Por cada ano de experiência superior a 2 anos, terá o acréscimo de 1 valor até ao limite de 20 valores.
- Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente à atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, que se encontre devidamente comprovado. =====

3.6. Avaliação do Desempenho – em que se pondera a avaliação relativa aos últimos três anos (2017/2018 e 2019/2020), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorizado da seguinte forma, calculado através da média aritmética dos anos relevantes: =====

- Candidatos sem avaliação de desempenho ..... 5 valores;
- Desempenho Inadequado ..... 8 valores;
- Desempenho Adequado ..... 12 valores;
- Desempenho Revelante ..... 16 valores;
- Desempenho Excelente ..... 20 valores.

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 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 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 valores. Terá incidência em: =====

4.1. Know – How Técnico;

4.2. Conduta Pessoal;

## MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

- 4.3. Relacionamento Interpessoal;  
4.4 . Ética e Deontologia Profissional.

5. 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 a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será 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. Serão apreciados os seguintes fatores, sendo que a classificação, em cada fator, resulta da votação nominal do júri e é decidida por maioria e a classificação final resultará da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada fator. =====

- 5.1. Capacidade de Relacionamento;  
5.2. Capacidade e Expressão e Comunicação;  
5.3. Interesse Profissional.  
5.4. Pontuação constante do ponto 1.5.

A classificação final resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada fator. =====

6. A Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: =====

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

Sendo:

OF = Ordenação Final;  
AC = Avaliação Curricular;  
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;  
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

===== E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião pelo Presidente do Júri, quando eram doze horas e trinta minutos, pelo que se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. =====

O Júri,

*Handwritten signature: Carlos Estrela Soares Pereira*