



*Acácio Peres*  
*Acácio*  
*Peres*

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – ÁREA FUNCIONAL DE ENGENHARIA CIVIL

-----ATA N.º 1-----

-----Aos 12 dias do mês de dezembro do ano de dois mil e dezanove, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho, em Montemor-o-Novo, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído por Acácio Peres na qualidade de Presidente, Carlos Sampaio na qualidade de 1º Vogal Efetivo e Guida Loureiro na qualidade de 2º Vogal Efetivo.-----

-----Nos termos e para os efeitos das alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do art.º 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deliberou o júri, no que concerne com os métodos de seleção e respetivas ponderações, o seguinte:-----

-----Métodos de seleção:-----

-----Prova de conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova será de natureza teórica, sob a forma escrita, de natureza específica e de realização individual; e terá uma duração não superior a 120 minutos. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas; para as seguintes temáticas:-----

- Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro 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 dos Contratos Públicos (DL n.º 18/2008, de 29 de janeiro na sua atual redação);-----
- Código do Procedimento Administrativo (DL n.º 4/2015, de 07 de janeiro na sua atual redação);-----
- Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho (Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro na sua atual redação);-----
- Regime jurídico que estabelece a qualificação profissional exigível aos técnicos responsáveis por projetos e pela fiscalização e direção de obra (Lei n.º 40/2015, de 01 de junho na sua atual redação);-----
- Conteúdo obrigatório do programa e do projeto de execução, bem como os procedimentos e normas a adotar na elaboração, faseamento e gestão de

levantado do chao



*Handwritten signature and initials in blue ink.*

procedimentos contratuais de obras públicas (Portaria n.º 701-H/2008 de 29 de julho na sua atual redação).-----

-----A valoração deste método de seleção é de 45 %.-----

-----Avaliação Psicológica (AP)- visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será valorada da seguinte forma: a) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; b) 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 valoração deste método de seleção é de 25 %.-----

-----Os candidatos que estejam a executar as funções caracterizadoras do posto de trabalho em causa e os candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas funções, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação):-----

-----Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, 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, incidindo 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. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa aos últimos 3 anos (AD), de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$\text{AC} = \text{HA} \times 10 \% + \text{FP} \times 30 \% + \text{EP} \times 35 \% + \text{AD} \times 25 \% \text{-----}$$

-----As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação:-----

- 20 valores – habilitação de grau académico de Doutoramento;-----
- 19 valores - habilitação de grau académico de Mestrado;-----

levantado do



*Spécies*  
*Alto*  
*CF*

- 18 valores - habilitação de grau académico de Licenciatura.-----
- A Formação Profissional (FP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----
  - Duração da Formação:-----
  - ≤ 18 horas - 1 valor; -----
  - > 18 horas e ≤ 36 horas - 2 valores; -----
  - > 36 horas e ≤ 60 horas - 4 valores; -----
  - > 60 horas - 5 valores; -----
- A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:-----
  - Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas.-----
  - Serão consideradas "ações de formação com interesse específico" as relacionadas com a área funcional do lugar a prover. -----
  - Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas "ações sem interesse" e não serão valorizadas. -----
- A Experiência Profissional (EP) reportar-se ao desempenho de funções na área para a qual o procedimento é aberto, sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação:
  - Não tem - 0 (zero) valores-----
  - até 1 ano - 12 valores -----
  - > 1 ano ≤ 5 anos - 14 valores -----
  - > 5 anos ≤ 10 anos - 16 valores-----
  - > 10 anos e ≤ 15 anos - 18 valores-----
  - > 15 anos - 20 valores-----
- A Avaliação de Desempenho (AD) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:
  - 20 valores – desempenho excelente;-----
  - 16 valores – desempenho relevante; -----
  - 12 valores – desempenho adequado; -----
  - 5 valores – desempenho inadequado.-----
- Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 8º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----
- A valoração deste método de seleção é de 45 %. -----
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação

levantado do chao



*Quero  
Adeus  
CJF*

interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes sete competências. --

- Competências técnicas: orientação: orientação para os resultados; orientação para o Serviço Público; análise da informação e sentido crítico; inovação e qualidade. -----
- Competências pessoais: responsabilidade e compromisso com o serviço; relacionamento interpessoal; -----
- Competências conceptuais ou conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência. -----

-----Este método de seleção será avaliado de acordo com o seguinte: -----

- 20 valores – Comportamento associado presente nas 7 competências definidas;
- 16 valores – Comportamento associado presente nas 6 competências definidas;
- 12 valores – Comportamento associado presente nas 5 competências definidas;
- 8 valores – Comportamento associado presente nas 4 competências definidas; --
- 4 valores – Comportamento associado presente nas 3 competências definidas; --
- 0 valores – Sem competências; -----

-----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. -----

-----A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, considerando-se aproximação aos intervalos e valoração à unidade. -----

-----A valoração deste método de seleção é de 25 %. -----

-----Como método de seleção facultativo será utilizado: -----

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

-----Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes:

- Capacidade de comunicação, expressão e fluência verbal; -----
- Sentido de responsabilidade e ética profissional; -----
- Motivação para o desempenho da função; -----
- Apresentação e qualidade da experiência. -----

-----Os parâmetros serão avaliados segundo os níveis classificativos de Muito Bom, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

levantado do chao



-----A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, considerando-se aproximação aos intervalos e valoração à unidade.

-----A valoração deste método de seleção é de 30 %.

-----Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar e efetuada através da seguinte fórmula, considerando-se a valoração até às centésimas, nos termos do n.º 1 do artigo 26º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril:

$$\text{OF} = (\text{PC ou AC} \times 45 \%) + (\text{AP ou EAC} \times 25 \%) + (\text{EPS} \times 30 \%)$$

-----Sendo:

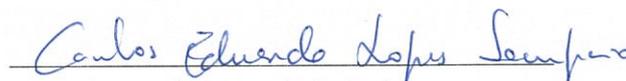
- OF = Ordenação Final
- PC= Prova de Conhecimentos
- AP= Avaliação Psicológica
- AC = Avaliação Curricular
- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências
- EPS = Entrevista Profissional de Seleção

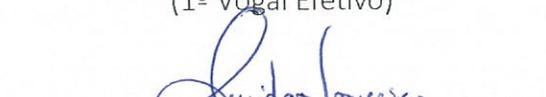
-----Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

-----E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O Júri do Procedimento

  
(Presidente)

  
(1º Vogal Efetivo)

  
(2º Vogal Efetivo)