



CÂMARA MUNICIPAL  
NIPC 506 149 811

Handwritten initials and signature.

## ATA N.º 1

### DEFINIÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO E FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E SUA PONDERAÇÃO

#### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, POR TEMPO INDETERMINADO, DE DOIS TÉCNICOS SUPERIORES PARA AS ÁREAS DE ENGENHARIA CIVIL E ARQUITETURA

No dia vinte de dezembro de 2021, pelas catorze horas, reuniu o júri do concurso do procedimento concursal em epígrafe, designado por despacho datado de 02 de dezembro de 2021, composto da seguinte forma:

Presidente: António Joaquim Quintanilha Afonso Borges, Chefe da Divisão do Ordenamento do Território, Urbanismo e Obras Municipais da Câmara Municipal de Montalegre.

Vogais Efetivos: Maria Fernanda Dinis Moreira, Chefe da Divisão Administrativa e Mário Alberto Gonçalves Costa, Chefe de Unidade de Serviços Operativos, ambos da Câmara Municipal de Montalegre.

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

1. Métodos de seleção - parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método.
  - 1.1. Sistema da classificação final.
  - 1.2. Métodos obrigatórios.
    - 1.2.1. Prova de Conhecimentos Teórica na forma escrita e Avaliação Psicológica.
    - 1.2.2. Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.
  - 1.3. Métodos complementares.
    - 1.3.1. Entrevista Profissional de Seleção.
2. Critérios de desempate para efeitos da classificação final unitária
3. Calendarização da Prova de Conhecimentos
4. Candidatos portadores de deficiência

**Relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos, o júri, por unanimidade, deliberou que:**

Os métodos obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

- a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e artigo 5º e seguintes da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela portaria nº 12-A/2021 de 11 de janeiro, serão aplicados os métodos de seleção – Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).
- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos obrigatórios, serão aplicados os métodos de seleção - Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedido da conferência dos seguintes elementos:

- Situação perante a relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado;
- Titularidade da categoria;

- 
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho concursado;
  - Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.

A valoração final será calculada através da média ponderada, sendo que a ponderação de cada método terá a seguinte expressão:

**a)**

Avaliação Curricular – 35%;  
Entrevista de Avaliação de Competências – 35%.  
Entrevista Profissional de Seleção – 30%.

**b)**

Prova de Conhecimentos – 35%;  
Avaliação Psicológica – 35%.  
Entrevista Profissional de Seleção – 30%.

Os resultados obtidos serão expressos na escala de 0 a 20 valores e obedecerão ao disposto no artigo 9º da Portaria nº125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

Nos termos do nº 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que os compõem, é eliminatório, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases.

Para garantir a celeridade do procedimento, deliberou o júri, por unanimidade, que os candidatos que faltem aos métodos de seleção serão excluídos do procedimento concursal.

#### **Métodos de seleção obrigatórios**

##### **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências**

A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes fatores:

Avaliação Curricular (AC) – visa avaliar analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida nos últimos dois ciclos. 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 ou curso equiparado, Formação profissional, Experiência profissional e Avaliação de Desempenho, e terá uma ponderação de 35% para a valoração final.

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = (1HA + 1FP + 2EP + 1AD) / 5$$

sendo:

HA – Habilitações Académicas - onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Doutoramento na área exigida= 20 valores

Mestrado (pré Bolonha) = 18 valores

Mestrado (pós Bolonha) ou licenciatura (pré Bolonha) = 15 valores

Licenciatura pós Bolonha na área exigida = 12 valores

FP – Formação Profissional: é considerada a formação profissional certificada, diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizada no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos cinco anos, contabilizada em horas, da seguinte forma:

Mais de 300 horas de formação = 20 valores

De 201 a 300 horas de formação = 18 valores

De 101 a 200 horas de formação = 16 valores

De 51 a 100 horas de formação = 14 valores

De 36 a 50 horas de formação = 12 valores

Até 35 horas de formação = 10 valores

Sem formação = 0 valores

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte:

Um dia = 6 horas

Uma semana = 30 horas

Um mês = 120 horas

EP – Experiência Profissional: é considerado o desempenho efetivo de em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a seguinte classificação:

Mais de 7 anos de tempo de serviço = 20 valores

Mais de 5 até 7 anos de tempo de serviço = 18 valores

Mais de 3 até 5 anos de tempo de serviço = 16 valores

Mais de 2 até 3 anos de tempo de serviço = 14 valores

Mais de 1 até 2 anos de tempo de serviço = 12 valores

Até 1 ano de tempo de serviço = 8 valores

Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo que refira expressamente o seu período de duração e que contenha a descrição das funções efetivamente exercidas.

AD – Avaliação de desempenho - em que se pondera a avaliação relativa à média dos últimos dois ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro):

Desempenho Excelente = 20 Valores

Desempenho Relevante = 16 Valores

Desempenho Adequado = 12 Valores

Desempenho Inadequado = 8 Valores

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho por motivos que não lhe são imputáveis (devidamente comprovados), é atribuída a avaliação de 10 valores por cada ciclo avaliativo não avaliado.

Sobre o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências, deliberou o Júri por unanimidade que a sua preparação e aplicação será efetuada pelos técnicos com a formação adequada ou por outros técnicos desde que devidamente formados para a utilização deste método.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) terá a duração máxima de 30 minutos e serão avaliados 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. Este método tem uma ponderação de 35% para a valoração final.

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

- a. Responsabilidade e compromisso com o serviço (20%)
- b. Relacionamento interpessoal (20%)
- c. Realização e orientação para resultados (20%)
- d. Conhecimentos e experiência (20%)
- e. Organização e método de trabalho (20%)



O Guião da Entrevista de Avaliação de Competências a aplicar será disponibilizado para consulta no dia útil seguinte ao da aplicação do mesmo.

A EAC será valorada de acordo com a formula:

$$EAC = (a*0,2+b*0,2+c*0,2+d*0,2+e*0,2)$$

### **Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica**

Prova de conhecimentos - este método de seleção, cuja classificação será expressa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, incidirá sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências/tarefas da função:

É de natureza teórica e escrita, individual e será efetuada em suporte de papel, com duração máxima de 90 minutos, com consulta de legislação não comentada/anotada, valorada nos termos do n.º 1 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na redação em vigor tendo a ponderação de 35 % na Avaliação Final.

Esta prova consiste num questionário elaborado no âmbito das seguintes matérias:

#### **Refª A (Engenharia Civil):**

- Lei Geral do Trabalho em aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação em vigor;
- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo DL n.º 18/2018, de 29 de janeiro;
- Plano Diretor Municipal, publicitado sob o aviso n.º 11700/2013, publicado no Diário da República, 2ª série – N.º180 de 18 de setembro;
- Regulamento Geral das Edificações Urbanas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 38382, de 7 de agosto de 1951, na sua atual redação;
- Atribuições e competências das autarquias locais;
- Conteúdo programa e do projeto de execução, bem como os procedimentos e normas a adotar na elaboração e faseamento e de projetos de obras públicas;
- Conteúdo programático relacionado com a segurança e saúde no trabalho

#### **Refª B (Arquitetura):**

- Lei Geral do Trabalho em aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Plano Diretor Municipal, publicitado sob o aviso n.º 11700/2013, publicado no Diário da República, 2ª série – N.º180 de 18 de setembro;
- Regulamento Geral das Edificações Urbanas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 38382, de 7 de agosto de 1951, na sua atual redação;
- Regulamento Municipal de Urbanização e Edificação, de acordo com o Regulamento n.º 780/2018, de 19 de novembro de 2018;
- Acessibilidades, aprovado pelo Decreto- Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação;
- Atribuições e competências das autarquias locais.

A Prova de Conhecimentos e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da sua realização, por serem de carácter confidencial, estando disponíveis para consulta no dia útil seguinte àquela.

Quanto ao método de seleção Avaliação Psicológica, será aplicado o previsto no n.º 3 do art.º9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, de acordo com o perfil profissional / competências constantes em anexo da presente Ata e da qual faz parte integrante, sendo valorada 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, tendo uma valoração de 35% na Avaliação Final.

A Nota Técnica dos Testes Psicológicos a aplicar será disponibilizada para consulta posteriormente à aplicação deste método.

## Métodos complementares

**Entrevista Profissional de Seleção:** visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. A entrevista profissional de seleção 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, este método tem uma valoração de 30% para a avaliação final

Os parâmetros a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção são os seguintes:

- a) **Motivação**, que apreciará o interesse e a vocação do candidato pelas funções em causa, designadamente através da formação e experiência profissional reveladas que valorizem o seu empenho;
- b) **Expressão e fluência verbais**, que aliviará o desenvolvimento harmonioso do esquema de intervenção com agradabilidade oratória e estética de comunicação;
- c) **Capacidade de comunicação**, que avaliará a capacidade de apreensão global e particular de todas as vertentes de problemas vividos no exercício efetivo de funções ou atividades específicas desempenhadas e as manifestações de inovação surgidas no desenvolvimento;
- d) **Espírito de equipa**, que apreciará se o candidato possui boa capacidade de integração e de trabalho em equipa pluridisciplinar;

### a) Motivação

1º nível	Evidencia elevado interesse e vocação para o exercício das funções a que se candidata.	Elevado (20 valores)
2º nível	Evidencia um bom interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Bom (16 valores)
3º nível	Evidencia suficiente e vocação para o exercício de funções a que se candidata.	Suficiente (12 valores)
4º nível	Evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata.	Reduzido (8 valores)
5º nível	Evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata.	Insuficiente (4 valores)

### b) Expressão e fluência verbais

1º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando elevada capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Elevado (20 valores)
2º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando boa capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Bom (16 valores)
3º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando suficiente capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Suficiente (12 valores)
4º nível	Apresenta dificuldade em esquematizar logicamente a Intervenção e o seu desenvolvimento, revelando reduzida capacidade de comunicação oral, com desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Reduzido (8 valores)
5º nível	Apresenta dificuldade em esquematizar logicamente a Intervenção e o seu desenvolvimento, revelando insuficiente capacidade de comunicação oral, com desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Insuficiente (4 valores)



### c) Capacidade de comunicação

1º nível	Transparecer ter manifestado elevada capacidade de apreensão de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma elevada capacidade de inovação.	Elevado (20 valores)
2º nível	Transparecer ter manifestado boa capacidade de apreensão de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma elevada capacidade de inovação.	Bom (16 valores)
3º nível	Transparecer ter manifestado suficiente capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma razoável capacidade de inovação.	Suficiente (12 valores)
4º nível	Transparecer ter manifestado reduzida capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma reduzida capacidade de inovação.	Reduzido (8 valores)
5º nível	Transparecer ter manifestado insuficiente capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma insuficiente capacidade de inovação.	Insuficiente (4valores)

### d) Espírito de equipa

1º nível	Evidencia elevada capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Elevado (20 valores)
2º nível	Evidencia boa capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Bom (16 valores)
3º nível	Evidencia suficiente capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Suficiente (12 valores)
4º nível	Evidencia reduzida capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Reduzido (8 valores)
5º nível	Evidencia insuficiente capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Insuficiente (4 valores)

A ordenação final dos candidatos (OF): A classificação final dos candidatos (CF) que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das avaliações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação da seguinte fórmula:

$CF = (PC \times 35\%) + (AP \times 35\%) + (EPS \times 30\%)$ , em que, CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção

#### **Relativamente ao ponto 2. da ordem de trabalhos, decidiu o júri, por unanimidade, o seguinte:**

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril.

Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de preferência:

- Candidato que exerça ou tenha exercido funções no posto de trabalho a concurso;
- Domicílio fiscal na área do município;
- Menor idade.

#### **Relativamente ao ponto 3. da ordem de trabalhos, decidiu o júri, por unanimidade, o seguinte:**

Para aplicação do método de seleção obrigatório de Prova de Conhecimentos serão notificados os interessados, por escrito, indicando a data, hora e local da realização da mesma.

Os candidatos deverão comparecer no local de realização da prova com trinta minutos de antecedência da hora marcada, fazendo-se acompanhar, para exibição, do documento comprovativo de identidade.

Do aviso de abertura deste procedimento concursal constará os critérios de convocatória para este método de seleção obrigatório, considerando-se convocados todos os candidatos admitidos ao presente concurso, ou seja, todos os candidatos cuja exclusão não tenha sido comunicada até àquela data.

#### **4. Candidatos com deficiência:**

De acordo com o nº 2 do artigo 4º do decreto Lei nº 29/2001 de 03 de fevereiro compete ao júri verificar a capacidade do candidato portador de deficiência, exercer a função de acordo com o perfil funcional.

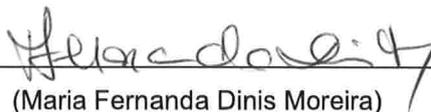
Para encerrar a ordem de trabalhos da reunião, deliberou o júri, por unanimidade, disponibilizar a Ata para efeitos da elaboração do aviso de abertura deste procedimento concursal.

Não havendo mais assuntos a considerar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada ata que depois de lida e achada conforme, vai assinada pelos membros do júri.

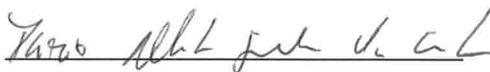
O JÚRI



(António Joaquim Quintanilha Afonso Borges)



(Maria Fernanda Dinis Moreira)



(Mário Alberto Gonçalves Costa)

