



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS
A TERMO RESOLUTIVO CERTO, PARA UM TÉCNICO SUPERIOR (ENGENHARIA CIVIL) - EQUIPA DE PROJETO
“PROCESSOS URBANÍSTICOS PENDENTES” - REF.ª 2/RH/2022**

ATA N.º 1

DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Ao primeiro dia do mês de agosto do ano dois mil e vinte e dois, reuniu nesta Câmara Municipal, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, nomeado por despacho da Sr.ª Vereadora Ana Alves Monteiro, com competência na área dos Recursos Humanos, delegada pelo Exmo. Sr. Presidente da Câmara, ao abrigo do artigo 36.º, n.º 2 do Regime Jurídico das Autarquias Locais, na sua redação atual (RJAL), datado de 29 de julho de 2022, a fim de, nos termos do disposto no n.º 2 alíneas a) a c) do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual (doravante designada apenas por Portaria), decidir das fases que comportam os métodos de seleção e dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Nos termos do previsto no n.º 6 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, o empregador público pode limitar-se a utilizar o método de seleção avaliação curricular nos procedimentos concursais para constituição de vínculos de emprego público a termo.

Para além do método de seleção obrigatório supra referido, todos os candidatos serão, nos termos do n.º 1, alínea a) do artigo 6º da Portaria, sujeitos ao método de seleção complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

I. Avaliação Curricular

Nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria, o método de seleção avaliação curricular, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho que ocupa.

Este método tem uma ponderação de 70% na valoração final.



De acordo com o n.º 4 do artigo 9.º da Portaria, a avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da seguinte média aritmética ponderada:

$$AC = 20\%HAB + 40\%EP + 20\%FP + 20\%AD$$

Em que : AC= Avaliação Curricular

HAB= Habilitação Académica

EP= Experiência Profissional

FP= Formação Profissional

AD= Avaliação de Desempenho

Na avaliação curricular, serão considerados e ponderados os seguintes fatores:

a) **Habilitação Académica:** Habilitação exigida: 18 valores

Habilitação superior à exigida: 20 valores

Para efeitos da referida classificação só serão considerados níveis habilitacionais completos.

b) **Formação profissional:**

Consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, ou seja, as ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, até ao limite de valoração máxima de 20 valores.

Tipo de ação de formação	Duração de cada ação de formação				
	≤ 7 h	>7h ≤ 32h	> 32h ≤ 70h	> 70h ≤ 120h	> 120 h
Cursos com interesse específico	1	2	3	4	5

c) **Experiência profissional:**

Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas:

Até 5 anos – 13 valores

Entre 5 e 10 anos – 16 valores

Superior a 10 anos – 20 valores



Só será contabilizado o tempo de experiência profissional que se adeque às funções inerentes ao lugar colocado a procedimento concursal.

d) Avaliação de desempenho:

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, sendo atribuída a seguinte pontuação:

Desempenho relevante com reconhecimento de excelência – 20 valores

Relevante – 18 valores

Adequado – 14 valores

Inadequado – 8 valores

Nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, quando o candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, é atribuída uma pontuação de 10 valores.

II. Entrevista Profissional de Seleção

Conforme preceituado na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria, a entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Este método de seleção tem uma ponderação de 30% na valoração final.

A entrevista profissional de seleção será realizada pelo júri, que registará em ficha individual cada um dos parâmetros a avaliar e classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. Nos termos do previsto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria, 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, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A entrevista, enquanto método complementar terá a duração de 20 minutos e comportará os seguintes parâmetros:

- Experiência profissional: conhecimentos, motivação, maturidade, sentido crítico, capacidade de inovação e capacidade de adaptação às funções a desempenhar;



- Aspectos comportamentais relacionados com a comunicação: expressividade, assertividade na exposição e defesa das ideias, bom nível de oralidade;

- Aspectos comportamentais relacionados com a capacidade de relacionamento interpessoal: cordialidade, correção, sentido de responsabilidade e orientação para a missão e serviço público.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião do júri e elaborou-se a presente ata, que vai ser assinada por todos os seus elementos.

Marco Paulo Dinis Baptista
(Presidente)

Alexandre Mesquita Carvalho Fava
(Vogal)

Paula Cristina Pereira Matias
(Vogal)