



## Ata nº 1

Aos vinte e um dias do mês de junho do ano dois mil e dezanove, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri, designado por despacho da Vereadora de Recursos Humanos, datado de dezoito de abril de dois mil e dezanove, constituído por **Marta Sofia Teixeira Ferreira Nuno**, Técnica Superior, que presidiu, **Maria Fernanda Fernandes Castro**, chefe da Divisão de Empreitadas e **José Parcídio Meira Leite Salgado**, chefe da Divisão de Gestão e Conservação, como vogais, para definição e apreciação dos métodos de seleção e tomada de decisão da ponderação a atribuir aos métodos de seleção a utilizar no procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de Técnico Superior com licenciatura em engenharia civil.

De acordo com o despacho acima referido da Vereadora de Recursos Humanos, são aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e um método de seleção complementar, nos termos do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LTFP), conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

**A) Para os candidatos que não estão abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica, a Avaliação de Competências por Portfolio e a Entrevista Profissional de Seleção.**

**Métodos de seleção obrigatórios:**

1. **Prova de conhecimentos** destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. A prova de conhecimentos será escrita, com consulta, e terá a duração de 2h30m, sendo constituída por uma parte teórica e uma parte prática, com base na seguinte matéria:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 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.
- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro
- Regulamentos aplicáveis ao cálculo de estruturas (REBAP, RSA e Eurocódigos)
- Plano Diretor Municipal de Guimarães, publicitado por Aviso n.º 6936/2015, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 119, de 22 de junho de 2015

A parte prática consistirá num exercício de cálculo de uma estrutura tendo em vista a resolução de uma situação prática e recorrente nos serviços do Departamento de Obras Municipais.

A legislação mencionada deve ser consultada na sua versão atualizada.

2. **Avaliação psicológica** destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das restantes competências exigíveis ao exercício da função. A definição do perfil de competências consta do processo de concurso.



**3. Avaliação de Competências por Portfolio**, visa confirmar a experiência e ou os conhecimentos do candidato na área técnica específica de estrutura, na vertente de engenharia civil, nas componentes académica e profissional. Trata-se de um documento que identifique e ilustre, com desenhos que podem ser complementados com imagens ou fotografias, os trabalhos em que o candidato participou de forma ativa no seu desenvolvimento, sendo ponderado segundo dois critérios:

- a) projetos de foro exclusivamente académico;
- b) projetos desenvolvidos no âmbito de atividade profissional;

A cada projeto apresentado serão atribuídos pontos segundo os seguintes critérios:

- a) será atribuído 1 ponto por cada projeto académico;
- b) será atribuído 1 ponto por cada projeto profissional e serão atribuídos adicionalmente mais 2 ponto por cada projeto profissional que tenha resultado em obra realizada, comprovado pela apresentação dos termos de responsabilidade respetivos.

Os pontos obtidos em cada critério (projetos académicos e projetos profissionais) serão convertidos em valores segundo a seguinte escala:

Número de pontos obtidos na avaliação por portfolio	Classificação
21 ou mais pontos	20 valores
De 11 a 20 pontos	15 valores
Até 10 pontos	10 valores

A avaliação por portfolio resulta da ponderação da seguinte fórmula:

$$P = Pacad.(10\%)+ Pprof.(90\%)$$

Em que:

P- Portfolio

Pacad. - projetos académicos

Pprof. - projetos profissionais

**4. Entrevista Profissional de Seleção**, 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. Os parâmetros a avaliar são a experiência profissional anterior relevante para o posto de trabalho, capacidade de comunicação e fluência verbal, capacidade de trabalho em equipa, motivação para a função e tolerância à pressão.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resulta da ponderação da seguinte fórmula:



**OF = PC (30%) + AP (25%) + P(20%) +EPS (25%)**

Em que:

OF – Ordenação Final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

P - Portfolio

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

**B) Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são a Avaliação Curricular, a Entrevista de Avaliação de Competências, a Avaliação de Competências por Portfolio e a Entrevista Profissional de Seleção.**

**Métodos de seleção obrigatórios:**

**1. Avaliação Curricular** incidente sobre as funções que o candidato tem desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa, bem como o nível de desempenho nelas alcançadas.

A Avaliação Curricular é ponderada da seguinte forma:

**AC = HL (30%) + FP (25%) + EP (30%) + AD (15%)**

Em que:

AC - Avaliação Curricular

HL - Habilitações Literárias

FP - Formação Profissional

EP - Experiência Profissional

AD - Avaliação de Desempenho

As regras a observar na valorização dos diversos elementos que integram a avaliação curricular são as seguintes:

**HL Habilitações Literárias:** habilitação académica e nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação:

Grau académico	Classificação
Doutoramento na área de Engenharia Civil	20 valores
Mestrado (pré Bolonha) em Engenharia Civil	18 valores
Mestrado (pós Bolonha) ou licenciatura (pré Bolonha) em Engenharia Civil	15 valores
Licenciatura pós Bolonha	10 valores

**FP = Formação Profissional:** são ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, caracterizadas no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal e do seguinte modo:



Mais de 400 horas de formação	20 valores
De 301 a 400 horas de formação	18 valores
De 201 a 300 horas de formação	16 valores
De 101 a 200 horas de formação	14 valores
De 36 a 100 horas de formação	12 valores
Até 35 horas de formação	10 valores

Para efeitos do cálculo do fator *formação profissional (FP)* são apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso de o certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a sete horas.

**EP = Experiência Profissional:** incide sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e respetivo grau de complexidade.

Para a análise da *experiência profissional* apenas é levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer, sendo atribuída a seguinte pontuação:

Mais de 10 anos = 20 valores

Mais que 5 e até 10 anos = 18 valores

Mais de 3 e até 5 anos = 16 valores

Mais que 2 e até 3 anos = 14 valores

Mais que 1 e até 2 anos = 12 valores

Menos de um ano = 8 valores

**AD = Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP:** É avaliado o último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar. Para efeitos de cálculo é considerada a média simples das avaliações de desempenho a considerar, sendo atribuída a seguinte pontuação:

Desempenho Excelente = 20 valores

Desempenho Relevante = 15 valores

Desempenho Adequado = 12 valores

Desempenho Inadequado = 8 valores

Sem avaliação de desempenho (por razões não imputáveis ao candidato) = 12 valores

**2. 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. A definição do perfil de competências consta do processo de concurso.



**3. Avaliação de Competências por Portfolio**, visa confirmar a experiência e ou os conhecimentos do candidato na área técnica específica de estruturas, na vertente de engenharia civil, nas componentes académica e profissional. Trata-se de um documento que identifique e ilustre, com desenhos que podem ser complementados com imagens ou fotografias, os trabalhos em que o candidato participou de forma ativa no seu desenvolvimento, sendo ponderado segundo dois critérios:

- a) projetos de foro exclusivamente académico;
- b) projetos desenvolvidos no âmbito de atividade profissional;

A cada projeto apresentado serão atribuídos pontos segundo os seguintes critérios:

- c) será atribuído 1 ponto por cada projeto académico;
- d) será atribuído 1 ponto por cada projeto profissional e serão atribuídos adicionalmente mais 2 ponto por cada projeto profissional que tenha resultado em obra realizada, comprovado pela apresentação dos termos de responsabilidade respetivos.

Os pontos obtidos em cada critério (projetos académicos e projetos profissionais) serão convertidos em valores segundo a seguinte escala:

Número de pontos obtidos na avaliação por portfolio	Classificação
21 ou mais pontos	20 valores
De 11 a 20 pontos	15 valores
Até 10 pontos	10 valores

A avaliação por portfolio resulta da ponderação da seguinte fórmula:

$$P = P_{\text{acad.}}(10\%) + P_{\text{prof.}}(90\%)$$

Em que:

P- Portfolio

Pacad. - projetos académicos

Pprof. - projetos profissionais

**4. Entrevista Profissional de Seleção** 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. Os parâmetros a avaliar são a experiência profissional anterior relevante para o posto de trabalho, capacidade de comunicação e fluência verbal, capacidade de trabalho em equipa, motivação para a função e tolerância à pressão.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

FP.  
5/11/2013  
B



A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = AC (30\%) + EAC (25\%) + P (15\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

OF – Ordenação Final

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista Avaliação de Competências

P - Portfolio

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

**Valoração dos métodos de seleção:** Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

Na **prova de conhecimentos** é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A **avaliação psicológica** é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, as quais correspondem, respetivamente classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A **avaliação curricular** é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

A **entrevista de avaliação de competências** é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, as quais correspondem, respetivamente classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A **avaliação de competências por portfolio** é avaliada segundo os níveis classificação de 10, 15 e 20 valores.

A **entrevista profissional de seleção** é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, as quais correspondem, respetivamente 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.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

Para constar do processo foi lavrada a presente ata que o júri vai assinar.

O JÚRI,

*Mate Sofia Teixeira Fereira e  
Márcia Fernanda Fernandes Castro  
Júri Técnico de Gestão de Recursos Humanos*