



## ATA Nº 1

### PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR

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

Ao primeiro dia do mês de setembro do ano dois mil e vinte e um, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho, o júri, designado por despacho da Vereadora de Recursos Humanos, datado de dezanove de agosto de dois mil e vinte e um, constituído por **Miguel de Sousa Pires de Almeida Frazão**, Diretor do Departamento de Serviços Urbanos e Ambiente, que presidiu, **Rui Miguel Lino de Castro**, Chefe da Divisão de Mobilidade e Transportes, e **Elisabete Cruz Fernandes**, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, como vogais, para fixar os parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar na Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, para efeitos do procedimento concursal para contratação, por tempo indeterminado, de um posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de Técnico Superior, com licenciatura em Engenharia Civil ou licenciatura em Geografia e Planeamento, para a Divisão de Mobilidade e Transportes – Gabinete da Mobilidade.

De acordo com o despacho acima referido, são aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e um complementar, nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, doravante denominada apenas por Portaria.

**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 e a Entrevista Profissional de Seleção.**

**Métodos de seleção obrigatórios:**

**1. Prova de conhecimentos (PC)** – De acordo com a alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria, a prova de conhecimentos visa avaliar, os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

**1.1.** A prova de conhecimentos é cotada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme n.º 2 do artigo 9.º da Portaria.

**1.2.** A prova de conhecimentos assume a forma escrita, versando sobre os seguintes temas, na redação que se encontrar em vigor à data de publicação do aviso de abertura do presente procedimento concursal:

- Regime jurídico das autarquias locais, estatuto das entidades intermunicipais, regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e regime jurídico do associativismo autárquico: Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Regime Jurídico do Serviço Público de Transporte de Passageiros, aprovado pela Lei n.º 52/2015, de 9 de junho;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.



1.3. A prova de conhecimentos tem a duração de 2 horas.

1.4. Os candidatos devem apresentar-se no local estipulado 10 minutos antes da hora agendada para o início da prova, sendo concedida uma tolerância de 10 minutos por atraso após o respetivo início.

1.5. Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos podem consultar a legislação simples (não anotada), constante no programa de provas, em suporte papel, não sendo autorizada a utilização de qualquer aparelho eletrónico, exceto em caso de necessidade determinada por situação de deficiência devidamente comprovada.

1.6. A desistência da prova de conhecimentos só pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 15 minutos do seu início, podendo os candidatos sair da sala a partir desse momento.

**2. Avaliação psicológica (AP)** – De acordo com a alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria, a avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

- A avaliação psicológica é valorada nos termos do previsto no n.º 3 do artigo 9.º da Portaria, sendo, na última fase do método, 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.
- A avaliação psicológica valorada com Reduzido ou com Insuficiente é eliminatória do procedimento.

**3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – De acordo com a 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. Os parâmetros a avaliar são:

- Conhecimentos especializados e experiência profissional
- Relacionamento interpessoal
- A iniciativa e autonomia
- A capacidade de comunicação e fluência verbal
- A responsabilidade e compromisso com o serviço
- Tolerância à pressão e contrariedade
- Adaptação e melhoria contínua

3.1. Nos termos do previsto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria, a entrevista 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 obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

3.2. 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.

4. 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.



**5. Ordenação Final dos candidatos:** Nos termos do artigo 26.º da Portaria, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

OF – Ordenação Final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

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 e a Entrevista Profissional de Seleção.**

**Métodos de seleção obrigatórios:**

1. **AC - Avaliação Curricular:** De acordo com a alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria, a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definindo-se os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

1.1. **HA - Habilitações Académicas:** é ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação.

Grau académico	Classificação
Licenciado em Engenharia Civil, com especialização na área de Transportes, ou licenciatura em Geografia e Planeamento, em ambos os casos com mestrado ou doutoramento na área de Transportes	20 valores
Licenciado em Engenharia Civil, com especialização na área de Transportes	18 valores
Licenciatura em Engenharia Civil ou licenciatura em Geografia e Planeamento	16 valores

1.2. **FP - Formação Profissional:** É considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizados no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos cinco anos e contabilizada em horas, de acordo com a seguinte tabela:

Mais de 200 horas de formação	20 valores
De 100 a 200 horas de formação	18 valores
Menos de 100 horas de formação	16 valores
Sem formação	8 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.



- A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

**1.3 EP - Experiência Profissional:** É considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte, até ao limite máximo de 20 valores:

Mais de 10 anos de tempo de serviço	20 valores
Mais de 6 a 10 anos de tempo de serviço	18 valores
Mais de 2 a 6 anos de tempo de serviço	16 valores
Até 2 anos de tempo de serviço	14 valores

- Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas. Caso seja necessário, o júri pode, ao abrigo da alínea d) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria, requerer ao órgão ou serviço onde o candidato tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio candidato, as informações profissionais e ou habilitacionais que considere relevantes para o procedimento.

**1.4 AD - Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP** – considerando que a avaliação passou a ter caráter bienal, nos termos do artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o júri deliberou, por unanimidade, que a avaliação do desempenho se reporta ao último período avaliativo. De acordo com as menções previstas para o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública/, o fator AD é calculado da seguinte forma:

- Com avaliação de desempenho:

Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Relevante	16 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Inadequado	8 valores

- Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 12 valores

**1.5** A classificação da 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 parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (30\%) + FP (25\%) + EP (30\%) + AD (15\%)$$

Em que:

AC - Avaliação Curricular

HL - Habilitações Académicas

FP - Formação Profissional

EP - Experiência Profissional

AD - Avaliação de Desempenho



**2. EAC - Entrevista de Avaliação de Competências** – De acordo com alínea d) do artigo 5.º da Portaria, a 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.

- Para o efeito, é elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.
- Nos termos do previsto no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria, a entrevista 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.

Para este método de seleção, o júri procedeu à definição das competências de acordo com o perfil de competências para o posto de trabalho colocado a concurso:

- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço
- Orientação para o Serviço Público
- Planeamento e Organização
- Análise da Informação e Sentido Crítico
- Trabalho de Equipa e Cooperação

**3. EPS - Entrevista Profissional de Seleção** - De acordo com a 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. Os parâmetros a avaliar são:

- Conhecimentos especializados e experiência profissional
- Relacionamento interpessoal
- A iniciativa e autonomia
- A capacidade de comunicação e fluência verbal
- A responsabilidade e compromisso com o serviço
- Tolerância à pressão e contrariedade
- Adaptação e melhoria contínua

**3.1.** Nos termos do previsto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria, a entrevista 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 obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

**3.2.** 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.

**4.** 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.



**5. Ordenação Final dos candidatos:** A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = AC (45\%) + EAP (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

- OF – Ordenação Final
- AC – Avaliação Curricular
- EAP – Entrevista de Avaliação de Competências
- EPS – Entrevista Profissional de Seleção

**6. 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, conforme se referiu, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

**7. Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final:** Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria.

Subsistindo o empate, são utilizados sucessivamente, os seguintes critérios de preferência:

1. Candidato com maior grau de habilitação académica
2. Candidato com maior média na habilitação académica
3. Candidato com menor idade

**8. Candidatos portadores de deficiência**

De acordo com o n.º 2, do artigo 4.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, competirá ao júri verificar a capacidade de o candidato portador de deficiência exercer a função, de acordo com o perfil funcional.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos. Para constar se lavrou a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada.



Miguel de Sousa Pires de Almeida Frazão



Rui Miguel Lino de Castro



Elisabete Cruz Fernandes