



ATA DOS CRITÉRIOS E METODOS DE SELEÇÃO PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JÚRIDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – 2 LUGARES DE TÉCNICO SUPERIOR (ENGENHARIA ELETROTÉCNICA)

ATA NÚMERO UM

Aos 14 dias do mês de setembro do ano dois mil e vinte e um, reuniu no Edifício dos Paços do Município, o júri constituído pelos Senhores Henrique Custódio de Oliveira Domingos, Diretor Municipal da DMOPAS, qualidade de Presidente do Júri. Célia Teresa Carrilho Gomes Coelho, Chefe da Divisão de Fiscalização de Obras Públicas e contratos, como vogal que substitui o presidente na ausência e José Miguel Santos da Costa, Chefe da Divisão de Gestão de Infraestruturas e Equipamentos, como vogal, a fim de fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, bem como o sistema de valoração final dos métodos de seleção a utilizar no procedimento.

O Júri analisou e aprovou por unanimidade o seguinte:

Primeiro – Métodos de Seleção

Nos termos do n.º 1 do art.º 5º da portaria 125-A/2019 de 30 de abril, na atual redação, conjugada com o n.º 1 do art. 36º da LTFP, serão aplicados métodos de seleção:

Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: Exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou a atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são:

Avaliação Curricular (AC); Entrevista de Avaliação de Competências (EAC); Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

**1- A Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Assumirá a natureza escrita, terá a duração de 90 minutos, valorada numa escala de 0 a 20 valores, de carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores. Versará sobre os seguintes temas:



MUNICÍPIO DE  
**VISEU**

Código do Procedimento Administrativo- aprovado pelo Decreto-lei nº.4/2015, de 09 de janeiro;

Estatuto Disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas- Lei nº.35/2014, de 20 de junho; Decreto-lei nº.18/2008, de 29 de janeiro, alterado pelo Decreto-lei nº.223/2009, de 11 de setembro e Decreto-lei nº.278/2009, de 2 de outubro, republicado pela Portaria nº.959/2009, de 21 de agosto;

Regime de contrato em funções públicas – Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, alterado pela Lei n.º 3 –B /2010, de 28 de abril, Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, Lei n.º 64-B/2011 de 30 de dezembro e Lei n.º66/2012 de 31 dezembro e Lei n.º 35/2014 de 20 de junho na sua redação atual.

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014 de 20 de junho na sua redação atual.

Lei SIADAP – Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na administração pública ( Lei 66-B/2007 de 28 de dezembro alterado pelas Leis n.º64-A/2008 de 31 de dezembro, 55-A/2010 de 31 de dezembro e 66-B/2012 de 31 de dezembro), adaptado aos serviços de administração autárquica, através do Decreto Regulamentar n.º 18/2009 de 4 de setembro.

Código dos Contratos públicos – Decreto Lei 18/2008 de 29 de janeiro na sua atual redação

NOTA: A legislação indicada é a que se encontra publicada e ou em vigor na presente data. Qualquer alteração legislativa poderá ser considerada pelo Júri, aquando da elaboração do enunciado da prova, cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às atualizações que se vierem a revelar necessárias. É permitida a consulta da legislação simples, não anotada. Não é permitida a consulta de bibliografia ou outras fontes de informação em sede de prova de conhecimentos.

**2 - A Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.



O júri deliberou que a **mesma será efetuada por entidade externa especializada para este efeito**. A Avaliação Psicológica será 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.

**3 - A Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – 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. Será classificada 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 classificação final resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros:

Critério 1 –Motivação e interesse:

- a) Desinteressado ou apático – Classificação: insuficiente (4 valores)
- b) Pouco interessado, escassa motivação, fraca perceção do conteúdo funcional do cargo a prover: - Classificação reduzido (8 valores)
- c) Interessado, ativo e motivado, mas com pouca perceção do conteúdo funcional do cargo a prover – Classificação: suficiente (12 valores)
- d) Interessado, motivado, com boa perceção do conteúdo funcional do cargo a prover – Classificação: bom (16 valores)
- e) Grande visão de conjunto, elevado interesse e dinamismo, com grande conhecimento do conteúdo funcional do cargo a prover – Classificação: elevado (20 valores)

Critério 2 – Capacidade resolução de conflitos-estratégias:

- a) Pouca facilidade em interagir com os outros – Classificação: insuficiente (4 valores)
- b) Denota alguma facilidade em interagir com os outros, mas pouca flexibilidade em aceitar as suas posições – Classificação: reduzido (8 valores)
- c) Denota facilidade em interagir com os outros utilizando estratégias adequadas para a resolução dos conflitos mas com comportamento pouco prestável e postura pouco profissional para a resolução dos conflitos – Classificação: suficiente (12 valores)
- d) Denota facilidade em interagir com os outros, comportamento bastante estável e postura profissional apresentando boas estratégias para a resolução dos conflitos – Classificação: bom (16 valores)
- e) Denota elevada facilidade em interagir com os outros, comportamento bastante estável e muito boa postura profissional apresentando boas estratégias para a resolução dos conflitos – Classificação: bom (20 valores)



**Critério 3 – Comportamento nas relações interpessoais:**

- a) Trato pouco cordial, denota alguma agressividade e arrogância – Classificação: insuficiente (4 valores)
- b) Denota autoconfiança elevada mas um comportamento pouco estável – Classificação: reduzido (8 valores)
- c) Trato afável com alguma autoconfiança e um comportamento estável – Classificação: suficiente (12 valores)
- d) Trato afável com autoconfiança e um comportamento estável – Classificação: bom (16 valores)
- e) Trato afável, autoconfiança, assertivo e demonstrando à vontade na relação com os outros: elevado (20 valores)

**Critério 4 – Capacidade de comunicação:**

- a) Insegurança e deficiente expressão verbal – Classificação: insuficiente (4 valores)
- b) Reserva e constrangimento, expressão verbal pouco fluente – Classificação: reduzido (8 valores)
- c) Reserva e constrangimento, expressão verbal fluente – Classificação: suficiente (12 valores)
- d) Expressa-se com clareza, fluência e precisão, denotando, segurança – Classificação: bom (16 valores)
- e) Grande segurança, espontaneidade e poder de comunicação: elevado (20 valores)

**4** - Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

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

**5** - Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº.2 do artigo 36º da Lei nº.35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios – Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e método facultativo - Entrevista Profissional de Seleção (EPS)



5.1 – **A Avaliação Curricular (AC)** – visa 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 de desempenho obtida. Serão considerados e ponderados,

desde que se encontrem devidamente comprovados: a Habilitação Académica (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD).

5.2 – Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

5.2.1 – Habilitação Académica (HA)

Este item é classificado conforme o nível de habilitação, de acordo com o seguinte:

- Licenciatura pós-bolonha (3 anos) - 10 valores
- Licenciatura pré-bolonha (5 anos) e licenciatura pós-Bolonha com mestrado – 14 valores
- Mestrado – 18 valores
- Doutoramento – 20 valores

5.2.2 – Formação Profissional (FP)

Serão ponderadas as ações de formação, cursos ou seminários diretamente relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente comprovado no processo de candidatura. Os cursos, ações de formação ou seminários são classificados nos três tipos seguintes, dependentes do número de horas (NH) da formação:

- CD (curta duração)  $21 \leq NH \leq 35$
- MD (média duração)  $35 < NH \leq 70$
- LD (longa duração)  $NH > 70$

A classificação é obtida com base no número equivalente de cursos (nEQC), calculado a partir do número de cursos de curta duração (nCD), de média duração (nMD) e de longa duração (nLD), com a fórmula seguinte, cujo resultado deve ser arredondado para o número inteiro mais próximo (inteiro superior no caso de meias unidades exatas):

$$nEQC = 1 nCD + 2nMD + 3,0nLD$$

Para obter a classificação (FP) neste item, utiliza-se então a fórmula seguinte:

$$\text{Classificação (FP)} = \min [ 20; (nEQC + 10) ]$$

Serão contabilizadas enquanto ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, as realizadas na área específica do posto de trabalho para o qual é aberto o presente procedimento.

5.2.3 – Experiência Profissional (EP)

A valoração da Experiência Profissional (EP) incidirá na valorização do desempenho efetivo de funções na área para o qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

- Experiência < 1 ano – 10 valores;



- 1 ano ≤ Experiência < 2 anos – 12 valores;
- 2 anos ≤ Experiência < 3 anos – 14 valores;
- 3 anos ≤ Experiência < 4 anos – 16 valores;
- 4 anos ≤ Experiência < 5 anos – 18 valores;
- Experiência ≥ 5 anos – 20 valores.

#### 5.2.4 – Avaliação de Desempenho (AD)

A classificação neste item é dada pela média aritmética das avaliações de desempenho obtidas nos três últimos avaliações, para os candidatos que já desempenham funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Apenas serão consideradas avaliações efetuadas no âmbito do SIADAP. Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos anos, será considerada a avaliação de desempenho igual a três, nesse ano.

$$AD = (\text{Aval.Desemp 2019/2020} + \text{Aval.Desemp.2018/2017} + \text{Aval.Desemp.2016}) / 3$$

- a) Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio

Desempenho Insuficiente – 5 valores

Desempenho de Necessita Desenvolvimento – 10 valores

Desempenho Bom – 14 valores

Desempenho Muito Bom – 18 valores

Desempenho Excelente – 20 valores

- b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro

Desempenho Inadequado (0 a 1,999) – 5 valores

Desempenho Adequado (2,000 a 2,999) – 10 valores

Desempenho Adequado (3,000 a 3,999) – 14 valores

Desempenho Relevante (4,000 a 4,499) – 16 valores

Desempenho Relevante (4,500 a 5,000) - 18 valores

Desempenho Excelente – 20 valores

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, resultando da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA + FP + EP + AD / 4$$

em que:

HA – é a classificação do fator Habilitações Académicas;

FP – é a classificação no fator Formação Profissional;

EP – é a classificação no fator Experiência Profissional;

AD – é a classificação no fator Avaliação de Desempenho.



*f.*

**6 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de

avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado 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.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos os fases, não lhe sendo aplicável o método seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = 45\%AC + 30\%EAC + 25\%EPS$$

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

----- E não havendo nada mais a tratar foi encerrada a reunião, dela se lavrando a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos do Júri. -----

O Júri

*[Handwritten signature]*

\_\_\_\_\_

*[Handwritten signature]*

\_\_\_\_\_

*[Handwritten signature]*

