



ATA DOS CRITÉRIOS E METODOS DE SELEÇÃO PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JÚRICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO NA ÁREA DE DESENHO – 1 LUGAR

ATA NÚMERO UM

Aos vinte dias do mês de agosto do ano dois mil e dezanove reuniu no Edifício dos Paços do Município, o júri constituído pelos Senhores Carlos Alexandre Gomes de Figueiredo Jardim Graça, Chefe de Divisão de Estudos e Projetos/Arquiteto, na qualidade de Presidente do Júri, Paula Cristina Santos Aires Faro Morais Gomes, Chefe de Divisão de Energia e Mobilidade/Eng.ª Civil e de José Miguel Santos da Costa, Técnico Superior/Eng.º Civil como vogais, 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, nos termos do que dispõe a al. c) nº.2 do artº.14º. da Portaria nº125-A/2019, de 30 de Abril.

O Júri analisou e aprovou por unanimidade os métodos de seleção e ponderação dos fatores de avaliação, bem como o sistema de ordenação final constantes nesta ata, relativamente à seleção dos candidatos a preencher:

Serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios – Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) e um facultativo, referidos nos números 1 a 3 do artigo 36º da Lei nº. 35/2014, de 20 de junho. O método de seleção facultativo a utilizar é a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Opção por métodos de seleção nos termos do nº.2 do artigo 36º da Lei nº.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 a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Assumirá a natureza escrita e prática, terá a duração de 90 minutos (escrita – 30m e prática – 60m). Será valorada numa escala de 0 a 20 valores e com caráter eliminatório.

1.1 – Prova Escrita

Versará sobre os seguintes temas e legislação:

A - Código do Procedimento Administrativo- aprovado pelo Decreto-lei nº 4/2015, de 07 de janeiro;



Handwritten signature and initials in blue ink.

B - Lei Geral no trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

- Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público (artigos 70.º a 78.º);
- Tempos de não trabalho (artigos 122.º a 143.º).
- Exercício do poder disciplinar (artigos 176.º a 240.º).

C - Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro - Adapta aos serviços da administração autárquica o sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e revoga o Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de Junho.

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.

1.2 – Prova Prática

Constará de:

- D - Levantamento arquitetónico;
- E - Realização do mesmo em CAD, nomeadamente, planta cortes e alçados, cotados
- F - Elaboração de 3D

Nota: A valoração deste método de seleção é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores. O resultado da Prova de Conhecimentos será efetuado numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$PC = 25\%PEscrita + 75\% PPrática$$

Temas	Escrita – 25%						Prática – 75%		
	A	B	C				D	E	F
Sub Temas									
	35	35	30				25	35	40

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 aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

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 a experiência profissional e aspetos comportamentais, 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 (0-4,00 valores)
- b) Pouco interessado, escassa motivação, fraca perceção do conteúdo funcional do cargo a prover: - Classificação reduzido (4,01-8,00 valores)
- c) Interessado, ativo e motivado, mas com pouca perceção do conteúdo funcional do cargo a prover – Classificação: suficiente (8,01-12,00 valores)
- d) Interessado, motivado, com boa perceção do conteúdo funcional do cargo a prover – Classificação: bom (12,01-16,00 valores)
- e) Grande visão de conjunto, elevado interesse e dinamismo, com grande conhecimento do conteúdo funcional do cargo a prover – Classificação: elevado (16,01-20,00 valores)

Critério 2 – Capacidade resolução de conflitos-estratégias:

- a) Pouca facilidade em interagir com os outros – Classificação: insuficiente (0-4,00 valores)
- b) Denota alguma facilidade em interagir com os outros, mas pouca flexibilidade em aceitar as suas posições – Classificação: reduzido (4,01-8,00 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 (8,01-12,00 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 (12,01-16,00 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 (16,01-20,00 valores)

Critério 3 – Comportamento nas relações interpessoais:

- a) Trato pouco cordial, denota alguma agressividade e arrogância – Classificação: insuficiente (0-4,00 valores)
- b) Denota autoconfiança elevada mas um comportamento pouco estável – Classificação: reduzido (4,01-8,00 valores)
- c) Trato afável com alguma autoconfiança e um comportamento estável – Classificação: suficiente (8,01-12 valores)
- d) Trato afável com autoconfiança e um comportamento estável – Classificação: bom (12,01-16,00 valores)
- e) Trato afável, autoconfiança, assertivo e demonstrando à vontade na relação com os outros: elevado (16,01-20 valores)

Critério 4 – Capacidade de comunicação:

- a) Insegurança e deficiente expressão verbal – Classificação: insuficiente (0-4,00 valores)
- b) Reserva e constrangimento, expressão verbal pouco fluente – Classificação: reduzido (4,01-8,00 valores)
- c) Reserva e constrangimento, expressão verbal fluente – Classificação: suficiente (8,01-12,00 valores)
- d) Expressa-se com clareza, fluência e precisão, denotando, segurança – Classificação: bom (12,01-16,00 valores)
- e) Grande segurança, espontaneidade e poder de comunicação: elevado (16,01-20,00 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 um facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

5.1 – **A Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. 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:

- As exigidas para o posto de trabalho – 15 valores
- De grau superior – 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)



Handwritten signature and initials in blue ink.

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.

$$AD = (\text{Aval. Desemp. 2017/2018} + \text{Aval. Desemp. 2015/2016} + \text{Aval. Desemp. 2013/2014}) / 3$$

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

Desempenho Insuficiente – 4 valores

Desempenho de Necessita Desenvolvimento – 8 valores

Desempenho Bom – 12 valores

Desempenho Muito Bom – 16 valores

Desempenho Excelente – 20 valores

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

Desempenho Inadequado (0 a 1,999) – 4 valores

Desempenho Adequado (2,000 a 2,999) – 8 valores

Desempenho Adequado (3,000 a 3,999) – 12 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.

6 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o desempenho da função. Será 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:

$$OF = 40\%AC + 30\%EAC + 30\%EPS$$

7 - Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no n. 2 do 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

Carlos Alberto Gomes de Figueiredo Mendes

Paulo Ernesto dos Anjos Franco

Jose Miguel Santos Costa

0

0