



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA  
OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE  
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A  
CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR  
ÁREA DE ENGENHARIA CIVIL**

**Definição de Critérios**

**Ata nº1**

Aos oito dias do mês de outubro do ano de dois mil e dezanove, nesta Vila de Ferreira do Zêzere, no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do Procedimento acima referido, designado por despacho do Sr. Presidente da Câmara, datado de 03 de outubro de 2019, com a presença dos Senhores: Eng<sup>o</sup> João Pedro Frias Freitas, Chefe de Divisão de Urbanismo, Obras Municipais e Ambiente, Arq. Elsa Isabel Gonçalves Pires Azevedo Cardoso, Técnica Superior e Dr.<sup>a</sup> Elisabete Cotrim Gonçalves da Silva, Chefe de Divisão de Administração e Serviços Instrumentais.

Nesta reunião, o Júri fixou os critérios a adoptar nos métodos de selecção e a ponderação a atribuir a cada um dos fatores, conforme a seguir se descreve:

**Candidatos com relação jurídica de emprego**

**(n.º 2 e n.º 4 art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)**

Os métodos de selecção a utilizar são os seguintes:

- Avaliação Curricular (AC)
- Entrevista de avaliação de competências (EAC)
- Entrevista profissional de selecção (EPS)

A **avaliação curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência

*[Handwritten signatures]*

adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente os seguintes: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho.

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 das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = \frac{HAB + FP + EP + AD}{4}$$

Sendo que:

**AC**= avaliação curricular

**HAB**= habilitação académica de base

**FP**= formação profissional

**EP**= experiência profissional

**AD**= avaliação de desempenho

#### **Habilitação académica de base**

- Habilitação de grau exigido à candidatura – 18 valores
- Habilitação de grau superior ao exigido – 20 valores

**Formação Profissional:** são consideradas as acções de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a caracterização do posto de trabalho posto a concurso.

- Mais de 50 horas de formação – 20 valores
- Entre 40 a 50 horas de formação – 18 valores
- Entre 30 a 40 horas de formação – 16 valores
- Entre 20 a 30 horas de formação – 14 valores
- Entre 10 e 20 horas de formação – 12 valores
- Menos de 10 horas de formação – 10 valores



**Experiência Profissional** – pondera o desempenho efectivo de funções na área de actividade para que o Procedimento Concursal é aberto:

- Sem experiência relevante para o exercício das funções – 10 valores
- Com experiência relevante – 10 valores acrescidos de:

Até um ano – 2 valores

De 1 a 2 anos – 4 valores

De 2 a 3 anos – 6 valores

De 3 a 5 anos – 8 valores

Mais de 5 anos – 10 valores



**Avaliação do Desempenho** – para valoração da avaliação do desempenho será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três últimos anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:

**a)** Lei nº 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar nº 19-A/2004, de 14 de maio:

- Excelente..... 20 valores
- Muito Bom..... 16 valores
- Bom..... 12 valores
- Necesita de Desenvolvimento... 8 valores

**b)** Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro:

- Relevante..... 20 valores
- Adequado..... 13 valores
- Inadequado..... 8 valores

### **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**

A entrevista de avaliação de competências visa avaliar numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente,

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

aos quais correspondem, respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

### **Entrevista profissional de seleção (EPS)**

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.

Esta prova será 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:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento Concursal é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

A valoração final dos métodos de seleção obrigatórios, será obtida através da seguinte fórmula, aplicados aos candidatos que se encontrem na situação acima indicada:

$$VF = (AC \times 40\% + EAC \times 30\% + EPS \times 30\%)$$

Em que:

VF- Valoração Final;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS – Entrevista Profissional de Seleção.



**Candidatos sem relação jurídica de emprego**  
**(n.º 1 e n.º 4 art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)**

Os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- Prova de conhecimentos (PC)
- Avaliação Psicológica (AP)
- Entrevista profissional de seleção (EPS)

**Prova de conhecimentos**

**A Prova de Conhecimentos** escrita (com caráter eliminatório, visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

Esta prova terá a duração de **120 minutos** e versará sobre as seguintes temáticas:

Decreto-Lei 555/99 de 16 de dezembro, na sua redação atual - Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação; Decreto-Lei nº 433/82, de 27 de outubro, na sua redação atual - Regime Geral das Contra-Ordenações e Regulamento do Plano Diretor Municipal (última versão, republicada no Diário da República, 2ª série, em 05 de setembro de 2017)

**Avaliação Psicológica**

A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de



trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica é 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.

### **Entrevista profissional de seleção (EPS)**

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.

Esta prova será 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.

**Cada um dos métodos de selecção**, bem como cada uma das fases que compoem, é **eliminatório**, de acordo com o nº 9 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

**A Ordenação Final** dos candidatos que completem o procedimento é efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será efetuada através da seguinte fórmula, para os candidatos sem relação jurídica de emprego:

$$VF = (PC \times 40\% + AP \times 30\% + EPS \times 30\%)$$

Em que:

VF = Valoração Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

E não havendo nada mais a tratar, foi a reunião dada por encerrada, lavrando-se a presente ata que vai ser assinada por todos.

#### O JÚRI

João Pedro Fries Fries

Elva Isabel G.F.A. Cardoso

Isabel Estima Gonçalves de Silva