



ATA DA 1ª REÚNIÃO DO JÚRI

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE 2 FISCAIS (DA CARREIRA ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO) – DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO E EMPREITADAS

Ao quinto dia do mês de setembro de dois mil e vinte e três, no edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do concurso em epígrafe, o qual foi nomeado por despacho da Sra. Vereadora do Pelouro da Administração, Finanças e Modernização Administrativa, Dra. Sónia Marisa Lopes Azevedo, em 4 de março de 2023, com a presença de Paulo Alexandre Costa Antunes (nomeado em regime de substituição, com efeitos a partir de 04/05/2023), na qualidade de presidente do júri e dos vogais efetivos Pedro André Gonçalves Araújo, Chefe da Divisão de Fiscalização de Empreitadas (nomeado em regime de substituição) e Maria Nazaré Ferreira Martins, Chefe da Divisão de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional, a fim de definir os critérios a utilizar nos métodos de seleção:

- Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes:

Métodos de Seleção Obrigatórios:

1. Avaliação Curricular (AC)
2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Métodos de Seleção Facultativos ou Complementares:

3. Avaliação Psicológica (AP)

1 - Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica, profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

$$AC = HA (20\%) + VC (30\%) + EP (35\%) + AD (15\%)$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular; **HA** = Habilitação Académica; **VC** = Valorização Curricular;

EP = Experiência Profissional e **AD** = Avaliação de Desempenho.

a) Habilitação Académica (HA): onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma:



- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura na área solicitada – 20 valores;

b) Valorização Curricular (VC): neste fator, pretende-se avaliar a formação profissional e outros cursos de especialização, concluídos e comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional.

Assim, será considerada a frequência de ações de formação, congressos, seminários, jornadas, palestras, pós-graduações, *MBA's*, mestrados e doutoramentos, diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover.

Para avaliação deste fator, o júri considerará a formação desde que comprovada por certificados, diplomas ou outros documentos credíveis que indiquem expressamente o número de horas ou dias.

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas de 0 valores.

A avaliação será realizada nos seguintes termos:

- Sem frequência de cursos ou ações – 0 valores;
- Cursos ou ações de duração até 20 horas – 1 valor;
- Cursos ou ações de duração de 21 a 40 horas – 2 valores.
- Cursos ou ações de duração de 41 a 60 horas – 3 valores
- Cursos ou ações de duração de 61 a 80 horas – 4 valores
- Cursos ou ações de duração superior a 80 horas – 5 valores
- Doutoramento/Mestrado/Pós-Graduação/*MBA* – 6 valores.

A acumulação desta pontuação não poderá exceder os 20 valores.

c) Experiência Profissional (EP), onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher.

Será ponderada da seguinte forma:

- Menos de um ano – 8 valores;
- Entre um e dois anos – 10 valores;
- Entre três e quatro anos – 12 valores;
- Entre cinco e seis anos – 14 valores;
- Entre sete e oito anos – 16 valores;
- Entre nove e dez anos – 18 valores;
- Superior a dez anos – 20 valores.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

d) Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao período correspondente aos últimos 3 biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo a mesma apurada através do cálculo da média desses mesmos anos.

Caso o candidato não tenha sido avaliado durante algum desses anos, será atribuída a classificação de 3.

A conversão da média final, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, conforme exemplo abaixo discriminado:

$$5 \text{-----} 20$$

$$3,5 \text{-----} x$$

$$x = 14$$

2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), exigíveis ao exercício da função. 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, que são as seguintes:

- Formação técnica na área;
- Capacidade de planeamento e organização;
- Capacidade de relacionamento interpessoal;
- Conhecimentos especializados e experiência;
- Capacidade de iniciativa e autonomia.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

3 - Entrevista Avaliação Psicológica (AP) — 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. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto/a neste método de seleção.

A aplicação do método de seleção, Avaliação Psicológica será da competência da DGAEP ou pelo Núcleo de Psicólogos da Associação de Municípios de Terras de Santa Maria ou de outras entidades, devidamente autorizadas e escolhidas pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade (DGAEP).



– Para os/as restantes candidatos/as, os métodos de seleção serão:

Métodos de Seleção Obrigatórios:

1. Prova de Conhecimentos (PC);
2. Avaliação Psicológica (AP);

Métodos de Seleção Facultativos ou Complementares:

3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

1 - Prova de Conhecimentos (PC) — visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos será escrita, com a duração de 60 min, sem consulta, constituída por questões de verdadeiro e falso e escolha múltipla.

Para responder à prova, é necessário que os candidatos venham munidos de máquina de calcular científica.

A Prova de Conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.

Bibliografia/Legislação/Temáticas:

- Regulamentação: Código dos Contratos Públicos, anexo ao DL n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual;
- Decreto Regulamentar n.º 23/95, de 23 de agosto;
- DL n.º 273/2003, de 29 de outubro;
- Decreto-Lei n.º 90/2021, de 5 de novembro;
- NP EN 206 - “Betão - Especificação, desempenho, produção e conformidade”;
- NP EN 13670 - “Execução de estruturas de betão”
- *Webgrafia:* <https://www.matematica.pt/index.php>.

2 - Avaliação Psicológica (AP) — 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. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto/a neste método de seleção.

A aplicação do método de seleção, Avaliação Psicológica será da competência da DGAEP ou pelo Núcleo de Psicólogos da Associação de Municípios de Terras de Santa Maria ou de outras entidades, devidamente autorizadas e escolhidas pela entidade empregadora pública responsável pelo



recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade (DGAEP).

3 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), exigíveis ao exercício da função. 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, que são as seguintes:

- Formação técnica na área;
- Capacidade de planeamento e organização;
- Capacidade de relacionamento interpessoal;
- Conhecimentos especializados e experiência;
- Capacidade de iniciativa e autonomia.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

De acordo com o disposto na alínea 1 do art.º 19º da Portaria, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

Classificação Final:

- A classificação final resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 30\%) + (EAC \times 70\%) + AP \text{ (Apto/Não Apto)}$$

Em que: OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; AP – Avaliação Psicológica.

ou

$$OF = (PC \times 70\%) + AP \text{ (Apto/Não Apto)} + (EAC \times 30\%)$$

Em que: OF – Ordenação Final; PC – Prova de Conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências;

- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será 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.



- Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- a) Candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado:
 - 1º Candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso (devidamente comprovadas);
 - 2º Candidato/a com maior número de horas de formação profissional, diretamente relacionadas com o desempenho da função (devidamente comprovadas);
 - 3º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Capacidade de relacionamento interpessoal”;
 - 4º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Capacidade de planeamento e organização”;
- b) Restantes candidatos:
 - 1º Candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso (devidamente comprovadas);
 - 2º Candidato/a com maior número de horas de formação profissional, diretamente relacionadas com o desempenho da função (devidamente comprovadas);
 - 3º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Capacidade de relacionamento interpessoal”;
 - 4º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Capacidade de planeamento e organização”.

- Os candidatos admitidos serão convocados, pela forma prevista no art.º 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

As notificações são efetuadas preferencialmente através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

O Júri

Pedro Augusto