

Procedimento concursal para Constituição de Reserva de Recrutamento na carreira e categoria de Técnico Superior – área de Engenharia Civil

Ata de definição de critérios de avaliação

Aos seis dias do mês de setembro do ano de 2021, reuniu o júri designado para o efeito, presidida por Manuel Augusto Dias Andrade, vogal efetivo Ernesto Manuel Matos Pereira e vogal suplente Luís Miguel da Silva Costa, com vista à definição dos critérios de avaliação do referido procedimento.

Nos termos do disposto no n.º 1 a 4 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes:

Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, os métodos de seleção são os seguintes: Avaliação curricular, Entrevista de avaliação de competências e Entrevista Profissional de Seleção.

A avaliação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

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

Em que:

AF = Avaliação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências; **EPS** = Entrevista Profissional de Seleção

A Avaliação Curricular (AC) será ponderada da seguinte forma:

$$AC = HA (25\%) + EP (30\%) + FP (25\%) + AD (20\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular; **HA** = Habilitações Académicas; **EP** = Experiência profissional; **FP** = Formação profissional; **AD** = Avaliação de Desempenho;

Este método de avaliação tem a ponderação final de 40%.

Avaliação Curricular (AC) — visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. A avaliação 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: Habilitações Académicas, Experiência Profissional, Formação Profissional, e Avaliação do Desempenho.

a) Habilitações exigidas:

Licenciatura pós Bolonha em Arquitetura - 16 valores;

Licenciatura pré Bolonha ou pós Bolonha com Mestrado integrado em Arquitetura - 18 valores;

Doutoramento ou Mestrado Científico não integrado na licenciatura em Arquitetura - 20 valores;

Inscrição na respetiva ordem.

h h
✕
A

b) Experiência Profissional

Para efeitos de classificação da experiência profissional apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública:

Até 3 anos	10 valores
> =3 anos e < 6 anos	14 valores
> = 6 anos e < 10 anos	16 valores
> = 10 anos e < 15anos	18 valores
> = 15 anos	20 valores

c) Formação Profissional:

Para efeitos de classificação da formação profissional será considerada a formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

Só será considerada a formação devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas;

Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7h por cada dia de formação ou 3,5 h nos meios-dias, de modo a que seja possível aplicar a grelha de valoração;

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

No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será contabilizado este último.

As ações de formação são consideradas em unidades de crédito que serão convertidas em valores até ao limite de 20 valores de acordo com as seguintes tabelas:

Cada formação até 7 horas	0,5 unidade de crédito
Cada formação superior a 7 horas até a 21 horas	1 unidade de crédito
Cada formação superior a 21 horas até 35 horas	3 unidades de crédito
Cada formação superior a 35 horas até 70 horas	5 unidades de crédito
Cada formação superior a 70 horas até 140 horas	6 unidades de crédito
Cada formação superior a 140 horas até 240 horas	8 unidades de crédito
Cursos de Pós-Graduação em Urbanismo/Reabilitação Urbana	10 unidades de crédito

Sem unidades de crédito	0 valores
Até a 5 unidades de crédito	10 valores

Superior a 5 e inferior a 10 unidades de crédito	12 valores
Superior a 10 e inferior a 15 unidades de crédito	14 valores
Superior a 15 e inferior a 30 unidades de crédito	16 valores
Superior a 30 unidades de crédito	20 valores

Handwritten signature and initials in blue ink.

d) Avaliação do Desempenho:

Será considerada a avaliação do desempenho obtida pelos candidatos no âmbito do SIADAP 3, nos 3 últimos biênios, em função do cumprimento ou da execução de atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar. O valor final é resultante da média aritmética simples das avaliações quantitativas obtidas nos 3 biênios, e terá a avaliação final neste parâmetro, de acordo com a seguinte escala:

- Desempenho Inadequado – 0 valores
- Sem avaliação por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores
- Desempenho de Adequado (de 2 a 2,999 pontos) – 12 valores
- Desempenho de Adequado (de 3 a 3,999 pontos) – 14 valores
- Desempenho de Relevante – 16 valores
- Desempenho de Excelente – 20 valores

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

Este método de seleção é 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, conforme artigo 9º nº 5 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril. Para esse efeito, 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. Este método de seleção será assegurado por técnico com formação específica para o efeito e terá duração máxima de 20 minutos.

Este método de avaliação tem a ponderação final de 30%

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. Irá considerar a aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função; capacidade de expressão e comunicação; sentido de responsabilidade e capacidade de relacionamento interpessoal; motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e as expectativas em relação ao lugar que concorre. É realizada pelo júri, com a duração máxima de 30 minutos.

Este método de seleção é 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, conforme artigo 9º nº 5 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril. Este método de avaliação tem a ponderação final de 30%.

Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, conforme artigo 9º nºs 9 e 10 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

Os candidatos abrangidos por este método de avaliação (Avaliação curricular, Entrevista de avaliação das competências e Entrevista profissional de seleção) podem, no formulário de candidatura, afastar estes métodos de seleção, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos

previstos para os restantes candidatos (Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção).

Aos candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, os métodos de seleção a aplicar são, nos termos do nº1 e nº 4 do artigo 36º da LTFP e artigos 5º e 6º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, os seguintes: prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção.

A avaliação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

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

Em que:

AF = Avaliação Final; **PC** = Prova Conhecimentos; **AP** = Avaliação Psicológica; **EPS** = Entrevista Profissional de Seleção

Prova de Conhecimentos (PC)—visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de natureza teórica e de realização individual, com a duração de 2h e valorada numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, conforme artigo 9º nº 2 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril e versará sobre o seguinte programa:

Código do Procedimento Administrativo – CPA – D.L 4/2015, de 7 de janeiro na sua versão atual:

do art.º 53º ao art.º 66º, do art.º 69º ao art.º 76º, do art.º 82.º ao art.º 85.º e do art.º 97º ao art.º 109.º;

Código dos Contratos Públicos – CCP – D.L 18/2008, de 29 de janeiro na sua versão atual:

do art.º 16.º ao art.º 35.º A; do art.º 42.º ao art.º 51º e do art.º 286.º ao art.º 301º-A;

Regime Jurídico da Urbanização e Edificação – RJUE – D.L 555/99, de 16 de dezembro na sua versão atual: do art.º 4º ao art.º 33.º e do art.º 41.º ao art.º 66º.

Revisão do Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial – RJIGT – D.L. 80/2015, de 14 de maio:

art.º 75.º ao art.º 109º.

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – LGTFP – Lei 35/2014, de 20 de junho na sua versão atual:

do art.º 6º ao art.º 12.º, do art.º 16º-A ao art.º 24.º, do art.º 70º ao art.º 76.º, do art.º 74.º ao art.º 76.º, do art.º 89.º ao art.º 91.º e do art.º 101.º ao art.º 119.º.

Este método de avaliação tem a ponderação final de 40%.

Avaliação Psicológica (AP) — visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será realizada em fase única.

Este método de seleção é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações 20, 16, 12, 8 e 4 valores, conforme artigo 9º nº 3 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

Este método de avaliação tem a ponderação final de 30%.

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. Irá considerar a aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função; capacidade de expressão e comunicação; sentido de responsabilidade e capacidade de relacionamento interpessoal; motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e as expectativas em relação ao lugar que concorre. É realizada pelo júri, com a duração máxima de 30 minutos,

Este método de seleção é 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.



Este método de avaliação tem a ponderação final de 30%.
E nada mais havendo a tratar foi a sessão encerrada lavrando-se para constar a presente ata
que vai por todos os membros do júri presentes ser assinada.

O júri
João Carlos da Silva
Enes de Jesus
João Manuel