



## ATA Nº 1

### Procedimento Concursal Ref. Nº 2 /2022

Contratação por Tempo Indeterminado

Técnico Superior

(Engenheiro Civil)

Ao dia 14 do mês de março do ano de dois mil e vinte e dois, reuniu o Júri do concurso aberto por Deliberação de Câmara nº 68/2022, datada de 2 de fevereiro de 2022, constituído por Emanuel Augusto Santos, Diretor do Departamento de Planeamento, Gestão Territorial e Equipamentos da Câmara Municipal do Barreiro, Ana Cristina Lameira Cruz, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos, que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Maria José Florêncio, Chefe da Divisão de Obras Municipais, Estudos e Empreitadas como vogais, para estabelecer os fatores de ponderação e apreciação dos métodos de seleção a utilizar no procedimento, que são a Avaliação Curricular (AC), a Prova de Conhecimentos (PC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), Entrevista Profissional de Seleção (EPS) e Avaliação Psicológica (AP).

A classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

Para os candidatos com relação jurídica de emprego público:

$$CF = (50AC + 50EAC) / 100$$

Para os candidatos sem relação jurídica de emprego público:

$$CF = (40PC + 30EPS + 30AP) / 100$$

**1. Avaliação Curricular (AC)**, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

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

Na Avaliação Curricular, serão ponderados e avaliados os seguintes parâmetros:



### 1.1. **Habilitações Académicas (HA):**

- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento) 20Valores
- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado pré-Bolonha) 17Valores
- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado pós-Bolonha) 16Valores
- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura pré-Bolonha) 14Valores
- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura pós-Bolonha) 12Valores

1.2. **Formação Profissional (FP)**, sendo ponderada a formação profissional, devidamente comprovada, relacionada com a área funcional para que o procedimento é aberto e obtidas nos últimos 5 anos, do seguinte modo:

- Sem formação ..... 0 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total inferior a 20 horas ..... 10 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total entre 21 horas e 40 horas..... 12 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total entre 41 horas e 60 horas..... 14 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total entre 61 horas e 80 horas..... 16 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas ..... 18 valores

Pós-Graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho (20Valores).

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.



**1.3. Experiência Profissional (EP)**, serão pontuadas as tarefas e atividades desenvolvidas pelos candidatos de acordo com a área funcional para que o procedimento é aberto, do seguinte modo:

Sem experiência profissional .....	0 valores
Com experiência profissional entre 1 ano e até 3 anos .....	14 valores
Com experiência profissional entre 3 anos e até 6 anos .....	16 valores
Com experiência profissional entre 6 anos e até 9 anos .....	18 valores
Com experiência profissional superior a 9 anos .....	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada.

**1.4. Avaliação do Desempenho (AD)**, aplicável aos candidatos referenciados no ponto 9.2.5 do aviso de abertura, será considerada a relativa ao último período, não superior a dois biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, o Júri atribuirá a classificação de 10 valores. Cada elemento valorado na escala de 0 a 20 valores.

São excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a **10 valores**, considerando como tal, por arredondamento, a classificação inferior a **9,5 valores**.

**2. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método será baseada num 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 de comportamentos em análise. A competência a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

1. Conhecimentos Especializados e Experiência - competência ponderada a 20%



2. Análise de Informação e Sentido Crítico - competência ponderada a 20%
3. Métodos e Técnicas de Trabalho - competência ponderada a 20%
4. Organização para o Serviço Público - competência ponderada a 20%
5. Realização e Orientação para Resultados - competência ponderada a 20%

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Escala	Classificação	Nível Classificativo
95% a 100%	20 Valores	<i>Nível Elevado</i>
75% a 94%	16 Valores	<i>Nível Bom</i>
60% a 74%	12 Valores	<i>Nível Suficiente</i>
40% a 59%	8 Valores	<i>Nível Reduzido</i>
0 a 39%	4 Valores	<i>Nível Insuficiente</i>

**3. Prova de Conhecimentos (PC):** A prova de conhecimentos será de forma escrita, de realização individual, de conhecimentos específicos, com possibilidade de consulta de legislação não anotada, efetuada em suporte de papel, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, verdadeiras ou falsas e questões de desenvolvimento, com a duração de 1 hora e 30 minutos, destinando-se a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. Será expressa numa escala de 0 a 20 Valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

São excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a **10 valores**, considerando como tal, por arredondamento, a classificação inferior a **9,5 valores**.

**4. 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.

A entrevista profissional de seleção é valorada da seguinte forma: para esse efeito será elaborado um guião de entrevista previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência de comportamentos.



O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte grelha:

1. Relacionamento Interpessoal - competência ponderada a 20%
2. Adaptação e Melhoria Continua - competência ponderada a 20%
3. Espírito de Iniciativa e Motivação - competência ponderada a 20%
4. Trabalho em Equipa - competência ponderada a 20%
5. Inovação e Qualidade - competência ponderada a 20%

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Escala	Classificação	Nível Classificativo
95% a 100%	20 Valores	<i>Nível Elevado</i>
75% a 94%	16 Valores	<i>Nível Bom</i>
60% a 74%	12 Valores	<i>Nível Suficiente</i>
40% a 59%	8 Valores	<i>Nível Reduzido</i>
0 a 39%	4 Valores	<i>Nível Insuficiente</i>

O resultado da Entrevista será resultante da soma da valoração atribuída nos 5 parâmetros avaliados.

São excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a **10 valores**, considerando como tal, por arredondamento, a classificação inferior a **9,5 valores**.

#### **5. Avaliação Psicológica (AP):**

A 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.

É realizada por técnico especializado para o efeito, que transmitirá em ficha individual a classificação dos candidatos.



A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma: 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.

As presentes deliberações foram votadas nominalmente e aprovadas por unanimidade.

Não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião e lavrada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri presentes.

Presidente:

EMANUEL  
AUGUSTO  
MENESES DOS  
SANTOS

Assinado de forma digital por EMANUEL AUGUSTO MENESES DOS SANTOS  
Dados: 2022.04.01 15:10:49 +01'00'

**Emanuel Augusto Santos,**

Diretor do Departamento de  
Planeamento, Gestão Territorial e  
Equipamentos

1º Vogal:

**Ana Cristina Lameira Cruz,**

Técnica Superior da Divisão de  
Recursos Humanos

2º Vogal:

MARIA JOSÉ  
SIMÕES PEREIRA  
MARTINHO  
FLORÊNCIO

Assinado de forma digital por MARIA JOSÉ SIMÕES PEREIRA MARTINHO FLORÊNCIO  
Dados: 2022.04.01 13:22:22 +01'00'

**Maria José Florêncio,**

Chefe da Divisão de Obras  
Municipais, Estudos e Empreitadas