

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, ÁREA DE ENGENHARIA MECÂNICA, CONFORME CARACTERIZAÇÃO NO MAPA DE PESSOAL

ATA N.º 1

1 – Aos catorze dias do mês de maio, do ano dois mil e vinte e um, reuniram os elementos do júri nomeados para a contratação na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado de um Técnico Superior da carreira geral de Técnico Superior, área de Engenharia Mecânica, estando presentes: o presidente, Dr. José Alberto Arêde Negrão, Diretor do Departamento Administrativo e Financeiro, em regime de substituição e os vogais efetivos: Eng.º José Alberto Marques Tavares, Chefe da Divisão de Gestão e Conservação Rodoviária, Gestão da Frota e Proteção Civil da Câmara Municipal da Mealhada, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Eng.º Carlos Alberto Silva Santos, Chefe da Divisão de Administração Direta e Apoio às Freguesias, em regime de substituição.

2 - A reunião teve por objetivo proceder à definição dos critérios de apreciação da Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, bem como do sistema de ordenação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, nos termos do n.º 2, alínea c), e n.º 3 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

3 - Assim, tendo em consideração o complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao lugar posto a contratação e o conjunto de requisitos legais exigíveis para o seu exercício, os elementos do júri deliberaram:

3.1 - A Prova de Conhecimentos (PC)

Prova de conhecimentos de natureza teórica, de realização individual assumirá a forma escrita, sem possibilidade de consulta da legislação/bibliografia, sobre conhecimentos gerais e específicos relacionados com o exercício da função e terá a duração máxima de 120 minutos.

A classificação final da Prova de Conhecimentos, corresponde à soma dos resultados obtidos em cada pergunta de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova terá a ponderação de 40% na valoração final.

Programa da prova de conhecimentos:

- Motores térmicos;
- Lubrificação;
- Cinemática;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais.

Legislação / Bibliografia:

- Motores Endotérmicos - Dante Giacosa, Editorial Dossat, S.A., 3ª. Edição, 1986;
- Fundamentos da Lubrificação - Coleção técnica 3, Edição Mobil, 1971.
- Cinemática de Mecanismos - Paulo Flores & J. C. Pimenta Claro, Edições Almedina, 2007;
- Lei nº. 75/2013, de 12 de setembro, com as devidas alterações - Regime Jurídico das Autarquias Locais.

3.2 - Avaliação Psicológica (AP): A avaliação psicológica terá a ponderação de 30% na valoração final e 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 da seguinte forma:

- a) – Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto;

b) – Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de: Elevado: 20 valores, Bom: 16 valores, Suficiente: 12 valores, Reduzido: 08 valores, Insuficiente: 04 valores.

3.3 - A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa obter, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal e com o conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar.

A Entrevista Profissional de Seleção, tem a duração máxima de 20 minutos e uma ponderação de 30%, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem respetivamente 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

4 – Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar, exceto quando afastados por escrito, são os seguintes:

4.1 – A avaliação curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Avaliação Curricular, com uma ponderação de 35% na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes:

a) Habilitação Literária (HL), ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

b) Formação Profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função e frequentadas nos últimos cinco anos;

c) Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

d) Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último ano avaliado em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação do documento, emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto, caso em que a avaliação equivalerá a desempenho adequado.

4.1.1 - A Avaliação Curricular dos candidatos será inscrita em fichas de apreciação individuais, cujo modelo se anexa à presente ata, dela passando a fazer parte integrante, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores (consideradas até às centésimas), através das seguintes fórmulas:

$$AC = HL \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 25\% + AD \times 25\%$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HL = Habilitação Literária;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho;

a) No fator habilitação literária (**HL**) o júri deliberou atribuir as seguintes pontuações:

Licenciatura – 18 valores;

Mestrado/Doutoramento – 20 valores;

Para efeitos da referida classificação só serão considerados níveis habilitacionais completos e comprovados.

div
Carlos

b) No fator formação profissional (**FP**) consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função e frequentadas nos últimos cinco anos.

A tradução numérica deste fator far-se-á do seguinte modo:

- Sem ações de formação/Formação Profissional não comprovada – 0 valores;
- Formação Profissional comprovada - Por cada ação/curso de formação serão atribuídos os seguintes valores (até ao máximo de 20 valores):

TIPO	VALORAÇÃO
Ações/Cursos de formação com duração > 35 horas	2 valores cada ação/curso
Ações/Cursos de formação com duração ≤ a 35 horas	1 valor cada ação/curso
Seminários e Workshops	0,5 valores cada

c) A avaliação da experiência profissional (**EP**) será feita do seguinte modo.

Sem experiência profissional/Experiência, profissional não comprovada - 0 valores

De 0 a <5 anos — 16 valores

De ≥ 5 anos a <10 anos — 18 valores

≥ a 10 anos — 20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra;

d) A avaliação de desempenho (**AD**) deverá seguir as seguintes leis:

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012 de 31 de dezembro e Decreto Regulamentar n.º 18 /2009, de 04 de setembro:

Desempenho Inadequado — 10 valores

Desempenho Adequado — 15 valores

Desempenho Relevante — 18 valores

Desempenho Excelente — 20 valores

4.2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): terá a ponderação de 35% na valoração final, com duração prevista entre 15 a 20 minutos, visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 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, 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.

Competências a avaliar:

1. Orientação para Resultados
2. Conhecimentos Especializados e Experiência
3. Otimização de Recursos
4. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço
5. Relacionamento Interpessoal
6. Trabalho de Equipa e Cooperação
7. Coordenação

Correspondência de valores e competências identificadas

N.º Competências (Comportamentos presentes identificados)	Nível Classificativo	Classificação
7 competências	Nível Elevado	20 valores
6 competências	Nível Bom	16 valores
4/5 competências	Nível Suficiente	12 valores
2/3 competências	Nível Reduzido	8 valores
1 competência	Nível Insuficiente	4 valores

5 - Relativamente aos fatores da **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, o júri deliberou que será feita a média da valoração atribuída a cada fator, nos seguintes termos:

N.º V
f
CARLOS

a) Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;

1.º Nível	Quando transpareça ter manifestado excelente nível de conhecimentos dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, com uma excelente aplicação prática às funções a desempenhar.	20 valores
2.º Nível	Quando transpareça ter manifestado muito bom nível de conhecimentos dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, com uma muito boa aplicação prática às funções a desempenhar.	16 valores
3.º Nível	Quando transpareça ter manifestado bom nível de conhecimentos dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, com uma boa aplicação prática às funções a desempenhar.	12 valores
4.º Nível	Quando transpareça ter manifestado nível básico de conhecimentos dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, com uma razoável aplicação prática às funções a desempenhar.	8 valores
5.º Nível	Quando transpareça ter manifestado um fraco nível de conhecimentos global dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, e com uma aplicação prática inferior ao 4.º. Nível.	4 valores

b) Capacidade de comunicação;

1.º Nível	Quando evidencia elevada capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	20 valores
2.º Nível	Quando evidencia grande capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	16 valores
3.º Nível	Quando evidencia suficiente capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	12 valores
4.º Nível	Quando evidencia pouca capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	8 valores
5.º Nível	Quando evidencia escassez de capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	4 valores

c) Capacidade de relacionamento interpessoal;

1.º Nível	Quando evidencia elevada capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	20 valores
2.º Nível	Quando evidencia grande capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	16 valores
3.º Nível	Quando evidencia suficiente capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	12 valores
4.º Nível	Quando evidencia pouca capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	8 valores
5.º Nível	Quando evidencia escassez de capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	4 valores

d) Motivação;

1.º Nível	Quando evidencia elevada motivação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	20 valores
2.º Nível	Quando evidencia grande motivação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	16 valores
3.º Nível	Quando evidencia suficiente motivação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	12 valores
4.º Nível	Quando evidencia pouca motivação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	8 valores
5.º Nível	Quando evidencia escassa motivação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover.	4 valores

A classificação da EPS resultará da média da notação atribuída pelo júri em cada factor e será inscrita numa grelha de avaliação, cujo modelo se anexa à presente ata, dela

N.V
f
Cantor

passando a fazer parte integrante. A Entrevista Profissional de Seleção terá a ponderação de 35% na valoração final.

6 - A ordenação final (OF) dos concorrentes será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que:

OF = Ordenação final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

Ou, aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, exceto quando afastados por escrito:

$$OF = (AC \times 35\%) + (EAC \times 35\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que:

OF = Ordenação final;

AC = Avaliação curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

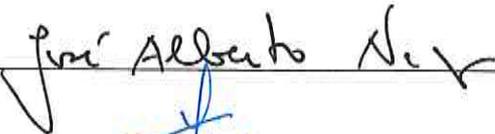
7 - Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, consideram-se excluídos do procedimento, bem como, os candidatos que não compareçam ao método de seleção para o qual tenham sido convocados.

8 – Prioridade no Recrutamento: Em cumprimento da alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), o recrutamento efetua-se, sem

prejuízo das preferências legalmente estabelecidas, por trabalhadores colocados em situação de valorização profissional;

8.1 – Em situação de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar na ordenação final, são os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125 – A/2019 de 30 de abril, republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos do júri.







FICHA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Carreira/categoria: Técnico Superior / Técnico Superior

Área Engenharia Mecânica

NOME DO CANDIDATO: _____

Fatores em apreciação	Votação nominal			Deliberação	Classificação
	Presidente	Vogal	Vogal		
Fator A					
Fator B					
Fator C					
Fator D					

Resultado	
-----------	--

Temas abordados na Entrevista Profissional de Seleção:

- a) Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;
- b) Capacidade de comunicação;
- c) Capacidade de relacionamento interpessoal;
- d) Motivação.

Membros do Júri

José Alberto Silva
fu
Carlos Da Silva

Parâmetros de Avaliação e Classificação

a) Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;

Elevado	Quando transpareça ter manifestado excelente nível de conhecimentos dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, com uma excelente aplicação prática às funções a desempenhar.	20 valores
Bom	Quando transpareça ter manifestado muito bom nível de conhecimentos dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, com uma muito boa aplicação prática às funções a desempenhar.	16 valores
Suficiente	Quando transpareça ter manifestado bom nível de conhecimentos dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, com uma boa aplicação prática às funções a desempenhar.	12 valores
Reduzido	Quando transpareça ter manifestado nível básico de conhecimentos dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, com uma razoável aplicação prática às funções a desempenhar.	8 valores
Insuficiente	Quando transpareça ter manifestado um fraco nível de conhecimentos global dos conteúdos funcionais na área do lugar a prover, e com uma aplicação prática inferior ao 4º. Nível.	4 valores

b) Capacidade de comunicação;

Elevado	Quando evidencia elevada capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	20 valores
Bom	Quando evidencia grande capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	16 valores
Suficiente	Quando evidencia suficiente capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	12 valores
Reduzido	Quando evidencia pouca capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	8 valores
Insuficiente	Quando evidencia escassez de capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	4 valores

c) Capacidade de relacionamento interpessoal;

Elevado	Quando evidencia elevada capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	20 valores
Bom	Quando evidencia grande capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	16 valores
Suficiente	Quando evidencia suficiente capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	12 valores
Reduzido	Quando evidencia pouca capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	8 valores
Insuficiente	Quando evidencia escassez de capacidade de relacionamento interpessoal para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	4 valores

d) Motivação;

Elevado	Quando evidencia elevada motivação para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	20 valores
Bom	Quando evidencia grande motivação para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	16 valores
Suficiente	Quando evidencia suficiente motivação para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	12 valores
Reduzido	Quando evidencia pouca motivação para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	8 valores
Insuficiente	Quando evidencia escassa motivação para o exercício de funções na área de actuação do lugar a prover.	4 valores