

*Q*  
*DB*  
*x*

**Procedimento concursal para a contratação por tempo indeterminado de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, licenciado/a em Engenharia Civil para exercer funções na Divisão de Obras Municipais**

**Ata nº 1**

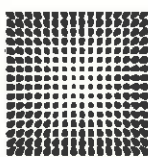
Aos dezassete dias do mês junho do ano de dois mil vinte e vinte e quatro, reuniu o Júri de seleção do procedimento concursal acima mencionado constituído pelo Presidente do Júri: Diana Costa Amarante, pela 1ª vogal efetiva: Diana Costa Lima Monteiro Bulhosa, Chefe de Divisão Jurídica, Administrativa e de Gestão de Recursos Humanos e pela 2ª vogal efetiva: Ana Filipa da Silva Pinto, Técnica Superior para, em conformidade com o disposto do n.º 2 do artigo 9º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30º e artigo 33º da LTFP, o recrutamento é aberto a candidatos/as com ou sem vínculo de emprego público.

**Caracterização do Posto de trabalho:** Ao Técnico Superior compete exercer as seguintes tarefas: Calcular projetos de especialidade; Prestar apoio à Fiscalização no decorrer da obra; Proceder à análise e revisão de projetos elaborados internamente e por entidades externas; Desempenhar as funções de "Gestor do Contrato"; Organizar e manter uma base de dados atualizada das obras realizadas. - Fiscalizar e efetuar o acompanhamento técnico das empreitadas a partir da celebração do contrato até à elaboração do Auto de Receção Definitiva, nomeadamente no controlo de custos, qualidade e prazos da obra; Determinar a qualidade e custos dos materiais, equipamentos e mão-de-obra necessários para a execução de uma obra; Elaborar mapas de medições e estimativas orçamentais com base nas peças desenhadas e escritas de um projeto; Analisar reclamações de erros e omissões em fase de contratação pública e obra; Manter uma base de dados de preços de materiais e orçamentos atualizados.

São admitidos/as ao presente procedimento concursal, os/as candidatos/as que detenham como requisito específico Licenciatura em Engenharia Civil, não sendo admitida a substituição de nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional pelo que os/as candidatos/as têm de reunir os requisitos referidos até à data-limite de apresentação das respetivas candidaturas.

Os/As candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias/académicas, formação profissional ou experiência profissional obtidas em país estrangeiro, devem apresentar, em simultâneo, sob pena de exclusão ou não consideração para efeitos de avaliação curricular,



documento comprovativo correspondente ao reconhecimento dos mesmos, previsto pela legislação portuguesa aplicável.

Não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal desta Câmara Municipal idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

Os/As candidatos/as excluídos/as serão notificados/as para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo, sendo igualmente os/as candidatos/as admitidos/as notificados/as da decisão de admissão no mesmo prazo, nos termos do n.º 4 do artigo 16º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

**Identificação dos Métodos de Seleção:** nos termos do disposto do n.º 1 a 4 do artigo 36º da LTFP, conjugado com o n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um método facultativo.

Para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são:

- Avaliação Curricular (AC)
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

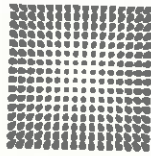
Será ainda aplicado o método de seleção facultativo: Avaliação Psicológica (AP), exceto quando por escrito os/as candidatos/as afastarem este método de seleção, caso em que lhes aplica os seguintes métodos de seleção: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)

Para os/as demais candidatos/as os métodos de seleção obrigatórios são:

- Prova de Conhecimentos (PC)
- Avaliação Psicológica (AP)

Será ainda aplicado o seguinte método de seleção facultativo:

- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).



*Handwritten signature and initials in blue ink.*

**Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção:**

**AC - Avaliação curricular:** com uma ponderação de 50% - de acordo com a alínea c), do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

Na avaliação do método de seleção – avaliação curricular são considerados e ponderados os seguintes fatores de avaliação: **HA** - Habilitações literárias/académicas ou profissionais, **FP** - Formação profissional, **EP** - Experiência profissional e **AD** - Avaliação de Desempenho.

**HA - Habilitações Literárias/Académicas:** Será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes. Assim, é valorada a habilitação, considerando apenas, nos casos em que o/a candidato/a seja detentor/a de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao/a candidato/a a melhor valoração. Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Para cada avaliação curricular será elaborada uma ficha individual, contendo a classificação obtida em cada fator de avaliação.

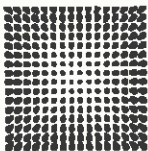
Assim, o Júri decidiu valorar a habilitação, nos casos em que, o/a candidato/a seja detentor/a de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao/a candidato/a a melhor valoração, de acordo com os critérios constantes da tabela abaixo indicada.

**HA – Habilitações Literárias/Académicas na área do concurso**

**19 Valores:** Exigíveis às funções

**20 Valores:** Superiores exigidas

**FP – Formação Profissional:** Neste fator são ponderadas as horas frequentadas em ações de formação e documentalmente comprovadas, relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a contratar e que cumpram os requisitos definidos no Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro adaptado à Administração Local através do Decreto-lei n.º 173/2019, de 13 de dezembro. São consideradas as ações de formação relevantes dos últimos 5 anos, imediatamente anteriores ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública,



**S. João da Madeira**  
Câmara Municipal

até ao limite máximo de 20 valores. Apenas é considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. A participação em congressos, conferências, seminários simpósios, ou eventos similares acresce 0,5 valores, até ao máximo de 2 valores. A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização, valoradas de acordo com a tabela abaixo indicada:

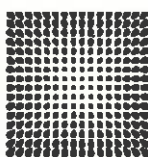
FP – Formação Profissional na área do concurso
10 Valores: Até 150h
12 valores: $\geq 151h$ e $\leq 200h$
14 valores : $\geq 201h$ e $\leq 250h$
16 valores : $\geq 251h$ e $\leq 300h$
18 valores: $\geq 301h$ a $\leq 350h$
20 valores : $\geq 351h$

Os cursos de especialização e de Pós-Graduação na área do concurso serão pontuados com 20 valores.

Os certificados de formação que não refiram duração serão pontuados com 0 valores.

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.

**EP - Experiência Profissional:** Neste fator pretende-se ponderar o desempenho efetivo devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado. Só é contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, valorado no máximo de 20 valores. Para efeitos de classificação da experiência profissional, apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período da duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.



*Handwritten initials and marks in blue ink.*

**EP- Experiência Profissional na área vocacional**

- 10 Valores:** Até 5 anos
- 12 Valores:** > 5 anos e ≤ 9 anos
- 14 Valores:** > 9 anos ≤ 12 anos
- 16 Valores:** > 12 anos e ≤ 15 anos
- 18 Valores:** > 15 anos e ≤ 18 anos
- 20 Valores:** > 18 anos

**AD – Avaliação de Desempenho** – considerando que a mesma é de carácter bienal, nos termos do artigo 49º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o júri deliberou por unanimidade, que a avaliação de desempenho reporta-se ao último período avaliativo. No caso dos/as candidatos/as que por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, será atribuída a classificação de Adequado.

**AD – Avaliação de Desempenho**

- Desempenho Inadequado = 8 valores**
- Desempenho Adequado = 12 valores**
- Desempenho Relevante = 16 valores**
- Desempenho Excelente = 20 valores**

A classificação da avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, sendo a classificação obtida de acordo com a seguinte fórmula:

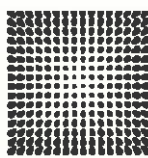
$$AC = HA + FP + EP + AD / 4$$

Em que:

- AC – Avaliação curricular;**
- HA – Habilitações académicas;**
- FP – Formação Profissional;**
- EP – Experiência Profissional;**
- AD = Avaliação de Desempenho.**

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa

88-  
\*



**S. João da Madeira**  
Câmara Municipal

ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas aos postos de trabalho para o qual o procedimento foi aberto.

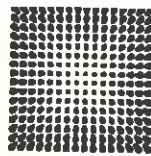
**EAC - Entrevista de avaliação de competências - com uma ponderação de 50% - de acordo com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, de acordo com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a entrevista de avaliação de competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais consideradas essenciais para o exercício da função.**

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, com vista a avaliar quatro (4) competências essenciais.

Cada competência é avaliada segundo a escala de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente.

Para o método da entrevista de avaliação de competências, decidiu o Júri definir o seguinte perfil de competências para o posto de trabalho colocado a concurso, a saber:

N.º	Descrição da Competência
1	<p><b>ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:</b> Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).</li><li>• Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.</li><li>• Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.</li><li>• Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.</li></ul>
2	<p><b>PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO:</b> Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.</li><li>• Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.</li><li>• Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.</li><li>• Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.</li></ul>



Handwritten initials and a mark: "D. da" and "x".

3	<p><b>CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA:</b> Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.</li><li>• Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.</li><li>• Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.</li><li>• Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.</li></ul>
4	<p><b>RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:</b> Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.</li><li>• Trabalha com pessoas com diferentes características.</li><li>• Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.</li><li>• Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais.</li></ul>

Os critérios a utilizar nesta avaliação são os seguintes:

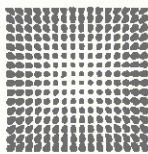
**Apreciação Qualitativa:**

1º Identificação da presença das competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos evidenciados, sendo atribuído ao total de cada competência a ponderação de 1,25

2º Atribuição da ponderação 0, 1 de acordo com os seguintes critérios:

- Manifesta - 1: Foi evidenciado o comportamento ancorado à competência,
- Não manifesta - 0: Não foi evidenciado os comportamentos ancorado à competência.

3º Determinação do nível classificativo qualitativo da competência de acordo com o somatório dos comportamentos presentes de acordo com a seguinte escala: 0 – Insuficiente; 1 – Reduzido; 2 – Suficiente; 3 – Bom e 4 – Elevado.



**Apreciação Quantitativa:**

A classificação das 4 competências do perfil será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples e expressa até às centésimas.

A entrevista de avaliação de competências (EAC) terá a duração máxima de quarenta e cinco minutos.

**PC - Prova de Conhecimentos:** com uma ponderação de 50%, de **PC - Prova de Conhecimentos:** com uma ponderação de 50%, de acordo com a alínea a), do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

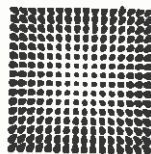
A prova de conhecimentos assume a forma escrita, garantindo, todavia, o anonimato do/a candidato/a para efeitos de correção, de natureza teórica, de realização individual, efetuada em suporte de papel, constituída por um conjunto de questões e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função.

Considerando o elenco de conhecimentos descritos no perfil de competências, a prova incide sobre as seguintes matérias e correspondente legislação:

**Legislação geral comum - Conhecimentos profissionais ao nível das habilitações exigidas e competências técnicas dos/as candidatos/as necessárias ao exercício do posto de trabalho colocado a concurso designadamente:**

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- Acordo coletivo de Trabalho n.º 21/2021, publicado na 2.ª série n.º 17, em 26 de janeiro de 2021;
- Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Regime jurídico das autarquias locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual.





*Handwritten initials and a cross mark.*

**Legislação específica:**

- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua versão atualizada; Lei n.º 40/2015, de 1 de junho e a Lei n.º 41/2015, de 3 de junho, na sua versão atualizada.
- 1. A legislação referida encontra-se disponível no sítio do Diário da República, em [www.dre.pt](http://www.dre.pt).
- 2. A prova de conhecimentos tem a duração de 90 minutos e incide sobre os temas a que se refere a legislação e bibliografia identificadas no presente aviso.
- 3. Eventual candidato/a com deficiência comprovada poderá solicitar condições especiais para a realização da prova de conhecimentos, podendo ser concedido um alargamento até ao limite de 30 minutos.
- 4. O comprovativo do grau de deficiência pode ser apresentado até 10 dias úteis antes da realização da prova, quando não apresentado no momento da candidatura.

Para os/as candidatos/as admitidos/as a Prova de Conhecimentos será composta por 2 (dois) grupos.

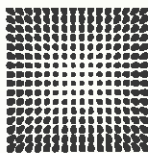
**Grupo I** – composto por 6 (seis) questões de resposta fechada (escolha múltipla), com 4 (quatro) opções de resposta.

**Grupo II** – Composto por 3 casos práticos com questões de resposta direta (conhecimentos específicos).

De acordo com a seguinte grelha classificativa:

1º Grupo		2º Grupo						
1	1.00	1.1	0.50	2.1	0.50	3.1	0.75	
2	1.00	1.2	0.50	2.2	0.75	3.2	0.75	
3	1.00	1.3	0.50	2.3	0.75	3.3	0.75	
4	1.00	1.4	0.50	2.4	0.75	3.4	0.75	
5	1.00	1.5	1.00	2.5	0.75	3.5	0.75	
6	1.00			2.6	0.75	3.6	0.75	
				2.7	0.75	3.7	0.75	
						3.8	0.75	
<b>Total</b>	<b>6.00</b>		<b>3.00</b>		<b>5.00</b>		<b>6.00</b>	<b>20.00</b>

- a) Os/As candidatos/as podem consultar em suporte papel legislação simples e não anotada.



- 23
- b) No Grupo I os/as candidatos/as/ devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão, sendo que a ausência de resposta ou indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão;
- c) Não é permitida a utilização de telemóveis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado não autorizado.
- d) Os/As candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método.
- e) Não é permitida a ausência da sala por qualquer motivo que não a desistência da realização da prova.
- f) Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

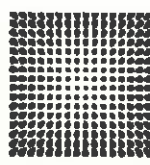
**AP - Avaliação Psicológica:** de acordo com a alínea b), do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Em conformidade com o n.º 2 do citado artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a avaliação psicológica é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público ou através de entidade especializada, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela entidade referida.

A aplicação deste método será obrigatoriamente efetuada por entidade especializada pública e comportará 2 fases distintas, sendo aplicados as menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**. É excluído/a do procedimento concursal o/a candidato/a que tenha obtido um juízo de **Não Apto** na avaliação psicológica.

Na Avaliação Psicológica (AP) será garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a sob pena de quebra de sigilo.

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no art.º 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes é apenas aplicada a parte dos/as candidatos/as



*Handwritten initials and a cross mark in blue ink.*

**aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 5 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.**

**Considera-se excluído/a do procedimento o/a candidato/a que falte a qualquer um dos métodos de seleção ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte.**

**Os/As candidatos/as excluídos/as serão notificados/as para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.**

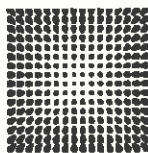
**No decorrer do procedimento, os/as candidatos/as admitidos/as são convocados/as para a realização dos métodos de seleção, por notificação, nos termos previstos do artigo 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, preferencialmente através de correio eletrónico, com recibo de entrega. A referida notificação indica a data e horário da realização dos métodos de seleção.**

**A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de S. João da Madeira, disponibilizada na página eletrónica em <https://www.cm-sjm.pt/pt/municipio-recursos-humanos>.**

**Ordenação final dos/as candidatos/as:** Nos termos do artigo 23º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das suas classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com as fórmulas abaixo identificadas, tendo em conta a situação em que se encontre o/a candidato/a:

**Para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal:**

$$OF = AC \times 50\% + EAC \times 50\%$$



Para os/as demais candidatos/as:

$$\text{OF} = \text{PC} \times 50\% + \text{EAC} \times 50\%$$

O método AP não é considerado para o cálculo da classificação final, atendendo a que nos termos do n.º 2 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, este método é apenas avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Em que:

OF – Ordenação final

AC - Avaliação curricular

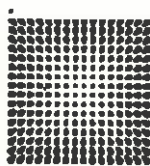
EAC - Entrevista de avaliação de competências

PC - Prova de conhecimentos

**CrITÉRIOS de desempate:** Os/As candidatos/as que se encontrem em igualdade de valoraçŁo e em situaçŁo nŁo configurada como preferencial, caso subsista a igualdade de valoraçŁes apŁs a aplicaçŁo dos crITÉrios de ordenaçŁo previstos nos nŁmeros 1 e 2 do artigo 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serŁo utilizados, sucessivamente, os seguintes crITÉrios de ordenaçŁo preferencial:

- 1) Candidato/a com maior classificaçŁo na Entrevista de AvaliaçŁo de Competências;
- 2) Candidato/a com maior experiēncia na Łrea para que Ł aberto o concurso;
- 3) Candidato/a com maior mŁdia na habilitaçŁo literŁria/ acadŁmica exigida para a candidatura;
- 4) Candidato/a com maior grau de habilitaçŁo literŁria/ acadŁmica exigida para a candidatura.

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a portador/a de deficiēncia tem preferēncia em igualdade de classificaçŁo, a qual prevalece sobre qualquer outra preferēncia legal. Em conformidade com o artigo 6º do mesmo diploma legal, o/a candidato/a portador/a de deficiēncia deve declarar, no requerimento de admissŁo, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiēncia devendo, ainda, mencionar todos os elementos necessŁrios ao disposto no artigo 7.º do mesmo Decreto-Lei.



**S. João da Madeira**  
Câmara Municipal

De acordo com o n.º 2, do artigo 4º do Decreto-lei 29/2001, de 3 de fevereiro, competirá ao Júri verificar a capacidade do/a candidato/a portador/a de deficiência exercer a função, de acordo com o perfil funcional.

Nos termos da alínea b) n.º 1 do artigo 37º da LTFP, não há atos ou listas preparatórias da ordenação final dos/as candidatos/as.

De acordo com o n.º 2, do artigo 23º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e da alínea c), do n.º 1, do artigo 37º da LTFP, a lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município de S. João da Madeira e disponibilizada na sua página eletrónica, em <https://www.cm-sjm.pt/pt/municipio-recursos-humanos> sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

E não havendo mais nada a tratar o Júri declarou encerrada a reunião.

Para constar se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do Júri.

O Júri,

Presidente:

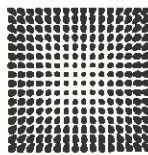
Diana Costa Amarante

1º Vogal:

Diana Costa Lima Monteiro de Sousa

2º Vogal:

Filipa da Silva Pinto



**FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**

**Procedimento concursal para a contratação por tempo indeterminado de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, licenciado/a em Engenharia Civil para exercer funções na Divisão de Obras Municipais**

Nome: \_\_\_\_\_

Data da realização da avaliação curricular: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / 20\_\_

**A – HABILITAÇÕES ACADÉMICAS**

A.1 Exigíveis às funções = 19 valores

A.2 Superiores às exigidas = 20 valores

**B – FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

B.1 Até 150 h = 10 valores .

B.2  $\geq 151$  h e  $\leq 200$  h = 12 valores

B.3  $\geq 201$  h  $\leq 250$ h = 14 valores

B.4  $\geq 251$  h e  $\leq 300$  h = 16 valores

B.5  $\geq 301$  h a  $\leq 350$  h = 18 valores

B.6  $\geq 351$  h = 20 valores

**C – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL**

C.1 Até 5 anos = 10 valores

C.2  $> 5$  anos e  $\leq 9$  anos = 12 valores

C.3  $> 9$  anos e  $\leq 12$  anos = 14 valores

C.4  $> 12$  anos e  $\leq 15$  anos = 16 valores

C.5  $> 15$  anos e  $\leq 18$  anos = 18 valores

C.6  $> 18$  anos = 20 valores

**D – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Desempenho Inadequado = 8 valores

Desempenho Adequado = 12 valores

Desempenho Relevante = 16 valores

Desempenho Excelente = 20 valores.

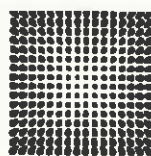
**AC = HA + FP + EP + AD / 4**

O Júri,

Presidente: \_\_\_\_\_

1ª Vogal: \_\_\_\_\_

2ª Vogal: \_\_\_\_\_



Handwritten initials and a cross mark.

**FICHA DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)**

**Procedimento concursal para a contratação por tempo indeterminado de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, licenciado/a em Engenharia Civil para exercer funções na Divisão de Obras Municipais**

Nome: \_\_\_\_\_

N.º Competências a avaliar: 4 em \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Posto de Trabalho: Divisão Jurídica, Administrativa e de Gestão de Recursos Humanos

Identificação da presença das competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos evidenciados, sendo atribuído ao total de cada competência a ponderação de 1,25.

No quadro seguinte, apenas é admissível, a introdução dos valores 0 (zero) ou 1 (um), em que 0 corresponde a comportamento Não Demonstrado e 1 corresponde a Comportamento Demonstrado.

Competência	Comportamentos					Apreciação Qualitativa	Apreciação Quantitativa (Total x 1,25)
	1	2	3	4	Total		
Orientação Para Resultados							
Planeamento e Organização							
Conhecimentos especializados e experiência							
Relacionamento Interpessoal							
Avaliação Final Quantitativa						RESULTADO	

Nível classificativo qualitativo da competência de acordo com o somatório dos comportamentos presentes de acordo com a seguinte escala: Insuficiente-0; Reduzido-1; Suficiente-2; Bom-3 e Elevado-4.

A classificação das 4 competências do perfil será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples e expressa até às centésimas.

O/A Avaliador/a,

\_\_\_\_\_

