



MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

AP. 

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR
TEMPO DETERMINADO (TERMO RESOLUTIVO CERTO), NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM
FUNÇÕES PÚBLICAS PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CATEGORIA DE TÉCNICO
SUPERIOR – SERVIÇO DE EDIFÍCIOS, INFRAESTRUTURAS E EQUIPAMENTOS (UOGEO)
ENGENHARIA CIVIL

ATA

No dia seis de maio do ano dois mil e vinte e cinco, o Júri do procedimento concursal, constituído pelo **Chefe de Divisão, Abílio Gonçalo Ribeiro do Brito, como Presidente, pelo Chefe de Divisão, António José Pereira Santos, como 1º Vogal efetivo e pela Técnica Superior, Joana Teresa Janeiro Ramos, como 2.º Vogal efetivo**, reuniu a fim de fixar os parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa e o sistema de avaliação final dos métodos de seleção a aplicar ao presente procedimento concursal. -----

Ao abrigo do disposto no n.º 6 do artigo 36.º da Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e de acordo com o definido no despacho da Sra. Vice-Presidente da Câmara de 14 de abril de 2025, os métodos de seleção a aplicar serão:-----

- **Métodos obrigatórios: Avaliação Curricular; Método facultativo: Entrevista de Avaliação de Competências.**

Estes métodos serão aplicados aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e aos candidatos sem relação jurídica de emprego público.-----

AC – AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular que 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 curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais:-----

- A **habilitação académica** ou nível de qualificação, certificado pelas entidades competentes; -----
- A **formação profissional**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, adquirida nos últimos 5 anos (até à data da candidatura). Considerando-se as ações comprovadas ou certificadas com diploma que indique expressamente o número de horas da ação realizada. Verificando-se, não raras vezes, que os certificados



MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

Handwritten signatures and initials in blue ink.

expressam a duração da mesma somente em dia ou somente em semana, entende o júri que, sempre que se verifique, será tomada por correspondência 7h/dia e 5 dias/semana; -----

- A **experiência profissional** apenas com incidências sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, devidamente comprovadas; -----
- A **avaliação de desempenho** relativa aos últimos dois biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, com a aplicação da seguinte fórmula: -----

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

Em que: -----

AC = Avaliação curricular -----

HA = Habilitação académica -----

FP = Formação profissional -----

EP = Experiência profissional -----

AD = Avaliação de desempenho -----

As regras a observar na valoração dos diversos fatores, são as seguintes: -----

Habilitações académicas ou nível de qualificação: -----

- Habilitação mínima exigida – 18 valores; -----
- Superior à habilitação mínima exigida – 20 valores; -----

Formação profissional: -----

- Sem formação na área – 10 valores; -----
- Até 250 horas de formação na área – 15 valores; -----
- Mais de 250 horas de formação na área – 20 valores. -----

Experiência profissional no desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios: -----

- Sem experiência profissional – 8 valores; -----
- Até 5 anos de experiência profissional - 12 valores; -----
- Mais de 5 e até 10 anos de experiência profissional – 16 valores; -----



MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

Handwritten signature and initials in blue ink.

- Mais de 10 anos de experiência profissional – 20 valores. -----

Avaliação de desempenho:-----

Valor médio das avaliações de desempenho dos últimos dois biénios, obtida através da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, convertida para a escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras a observar na valoração:

- Avaliação entre 1 a 1,999 (Desempenho Inadequado) – 5 valores; -----
- Avaliação entre 2 e 2,999 (Desempenho Adequado) – 12 valores; -----
- Avaliação entre 3 a 3,999 (Desempenho Adequado) – 15 valores; -----
- Avaliação entre 4 a 5 (Desempenho Relevante) – 20 valores. -----

Na ausência de avaliação de desempenho:-----

- a) Por facto que não seja imputável ao candidato, devidamente justificado, será atribuído 10 valores; -----
- b) Por facto imputável ao candidato ou por não fazer prova documental da avaliação, será atribuído 0 valores. -----

EAC – ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

Deliberou o júri, que a aplicação deste método de seleção, assumirá a **forma oral, de realização presencial**, com a duração **máxima de quarenta minutos** e será baseada num guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise e respetiva avaliação. -----

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: --

$$EAC = (A+B+C+D) / 4$$

- A. **Orientação para Resultados:** capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos e as tarefas e que lhe são solicitadas; -----
- B. **Planeamento e Organização:** capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades; -----
- C. **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente; -----



MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

[Handwritten signatures]

D. Coordenação: capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas e grupos de trabalho, com vista ao desenvolvimento de projetos e à concretização dos objetivos.-----

Cada competência será avaliada de acordo com a evidência/demonstração dos indicadores comportamentais que a compõem, nos seguintes termos:-----

- 20 Valores: Evidência/demonstração dos 4 indicadores comportamentais; -----
- 16 Valores: Evidência/demonstração dos 3 indicadores comportamentais; -----
- 12 Valores: Evidência/demonstração dos 2 indicadores comportamentais; -----
- 8 Valores: Evidência/demonstração de 1 indicador comportamental;-----
- 4 Valores: Não evidência/demonstra nenhum dos indicadores comportamentais;-----

Avaliação qualitativa – cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:-----

- 20 Valores: Nível Elevado-----
- 16 Valores: Nível Bom -----
- 12 Valores: Nível Suficiente -----
- 8 Valores: Nível Reduzido-----
- 4 Valores: Nível Insuficiente-----

VALORAÇÃO FINAL

A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e efetuada com as seguintes fórmulas:-----

$$CF = AC (70\%) + EAC (30\%)$$

Em que:-----

CF = Classificação final -----

AC = Avaliação curricular-----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências -----

Do resultado de cada método de seleção, será elaborada uma ficha demonstrativa dos resultados. -----

Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatório e é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.-----



MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate, desempatam pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional. -----

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

E não havendo nada mais a tratar se encerrou a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O Júri do procedimento,

