



MUNICÍPIO DE VILA VERDE

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE UM/A TÉCNICO/A SUPERIOR (ÁREA FUNCIONAL DE ENGENHARIA CIVIL – ÁREA CNAEF 582), PARA O SERVIÇO DE APRECIÇÃO TÉCNICA DA DIVISÃO DE URBANIZAÇÃO E EDIFICAÇÃO

1.ª ATA – referência n.º 10475/2024

Definição dos requisitos de admissão e métodos de seleção

Aos 13 dias do mês de março de 2024, pelas 14h00, na sala de reuniões do edifício da Câmara Municipal de Vila Verde, reuniu o Júri de seleção do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Técnico/a Superior - área engenharia civil, para o exercício de funções no Serviço de Avaliação Técnica, na Divisão de Urbanização e Edificação, aberto por deliberação da Câmara Municipal de Vila Verde, de 19 de junho de 2023, que recaiu sobre a Proposta n.º 20552, de 14 de junho de 2023.

O júri foi designado por despacho da Senhora Vereadora do Pelouro do Ordenamento do Território, Urbanismo e Modernização Administrativa, com competência delegada, datado do dia 22 de junho de 2023, nos termos e em cumprimento da alínea a), do n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, diploma que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada de LTFP) e dos artigos 7.º e seguintes da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento (doravante denominada apenas como Portaria).

De acordo com a deliberação da Câmara Municipal, de 19 de junho de 2023, e em alinhamento com o respetivo Mapa Anual Global Consolidado de Recrutamentos Autorizados para 2023, e o posto de trabalho continua previsto em 2024, o presente procedimento concursal não é circunscrito a trabalhadores com prévia relação jurídica de emprego público.

O Júri é composto por:

Presidente: Aurélio Manuel Costa Oliveira, Chefe da Divisão de Urbanização e Edificação;

1.º vogal efetivo: César Augusto Mota Cerqueira, Técnico Superior, área funcional de arquitetura, a exercer funções na Divisão de de Urbanização e Edificação;

- 2.ª vogal efetiva: Maria Dulce Peres Filipe de Sousa Ribeiro, Chefe da Divisão de Recursos Humanos;
- 1.ª vogal suplente: Madalena Maria Varandas de Barros, Técnica Superior, área funcional de arquitetura, a exercer funções na Divisão de Urbanização e Edificação;
- 2.ª vogal suplente: Isabel Cristiana Vivas Gomes Alves, Técnica Superior da DRH, área funcional de Recursos Humanos, a exercer funções da Divisão de Recursos Humanos.

Do júri designado estiveram presentes os seguintes membros:

Presidente: Aurélio Manuel Costa Oliveira

Vogais: César Augusto Mota Cerqueira e Maria Dulce Peres Filipe de Sousa Ribeiro.

Em caso de ausência ou impedimento do Presidente do Júri, este será substituído pelo 1.º vogal.

A secretariar a presente reunião, nos termos do nº 4, artigo 9º, da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, e Despacho nº 42860/2023 de 20/12 da Senhora Vereadora do Pelouro do Ordenamento do Território, Urbanismo e Modernização Administrativa, com competência delegada, esteve Carla Manuela Lopes da Cunha, como gestora do presente procedimento concursal.

Ordem de trabalhos:

Em conformidade com o disposto no artigo 9.º da Portaria, a presente reunião obedeceu à seguinte ordem de trabalhos:

1. Conteúdo funcional e perfil de competências para o posto de trabalho a ocupar;
2. Requisitos obrigatórios de admissão (eliminatórios);
3. Língua do procedimento;
4. Métodos de seleção e o momento de aplicação;
5. Parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final;
6. Critérios de ordenação dos/as candidatos/as que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;
7. Critérios de exclusão dos métodos de seleção;
8. Tramitação processual do concurso.

Ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, o júri deliberou, por unanimidade que:

1. Conteúdo funcional e perfil de competências para o posto de trabalho a ocupar

Após ter sido analisado o perfil de competências do posto de trabalho a ocupar, constatou o júri que, no que concerne às competências essenciais, o perfil de competências que serviu de base ao presente recrutamento carece de correção. De acordo com o Modelo de Competências por Cargo do

Dicionário de Competências (competências técnicas e competências pessoais), as competências alocadas no Perfil Funcional/Competências para o/a Técnico/a Superior (Licenciatura na área de Engenharia Civil) devem ter um mínimo de 5 e máximo de 7 competências.

Nestes termos, o perfil foi revisto, conforme documento anexo à presente ata, da qual faz parte integrante. Tendo em consideração as atividades inerentes à carreira e categoria de técnico/a superior nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2, do artigo 88.º da LTFP, correspondente ao grau de complexidade 3 e o perfil de competências previamente definido pelo Chefe da Divisão de Urbanização e Edificação, Eng. Aurélio Manuel Costa Oliveira, o posto de trabalho apresenta as seguintes características:

N.º de postos de trabalho: 1;

Carreira/Categoria: Técnico/a Superior;

Habilitação Literária: Licenciatura na área de Engenharia Civil

Área de estudo da CNAEF: 58 Arquitetura e Construção

Área de Educação e Formação da CNAEF: 582 Construção Civil e Engenharia Civil;

Local de trabalho: Serviço de Apreciação Técnica da Divisão de Urbanização e Edificação;

Caracterização do posto de trabalho:

Funções Gerais: A caracterização das carreiras gerais consta da Lei nº35/2014 de 20 de Junho na sua redação atual.

Funções Específicas: Coadjuvar no processo de apreciação liminar; Efetuar apreciação técnica de processos; Consultar as entidades externas através da plataforma SIRJUE e emitir pareceres internos e externos aos serviços (SPO); Interagir com a Divisão de Qualidade, Atendimento e Fiscalização no controlo de obras em execução no concelho, visando a qualidade da intervenção no território; Tramitação dos processos através das plataformas eletrónicas disponibilizadas pela administração central relativas aos procedimentos de licenciamento (SIRJUE e outras de uso obrigatório); Atendimento ao público (presencial ou por telefone) nos dias estipulados para o mesmo; Apreciar os pedidos de informação prévia sobre a viabilidade de operações urbanísticas, abrangidas pelo regime jurídico de urbanização e edificação; Apreciar os pedidos de realização de operações urbanísticas, abrangidas pelo regime jurídico de urbanização e edificação, sujeitos a controlo prévio nos termos da lei; Apreciar os pedidos de realização de operações urbanísticas, abrangidas pelo regime jurídico de urbanização e edificação, não sujeitos a controlo prévio nos termos da lei, quando tal se mostre necessário; Apreciar os pedidos de constituição de propriedade horizontal e de com-propriedade; Atribuir os números de polícia; Apreciar os pedidos de outras operações abrangidas por legislação específica nomeadamente, estabelecimentos de armazenamento e abastecimento de combustíveis, empreendimentos turísticos, recintos de espetáculos e divertimentos públicos, infraestruturas de

suporte de instalações de radiocomunicações e respetivos acessórios; Colaborar, na parte que lhe compete, na elaboração de procedimentos e requerimentos no âmbito do SGQ.

2. Requisitos obrigatórios de admissão (eliminatórios)

Os/As candidatos/as deverão cumprir os requisitos gerais e específicos, previstos no artigo 17.º da LTFP, até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão.

2.1. Requisitos gerais:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

O recrutamento a promover será efetuado entre trabalhadores/as com e sem vínculo de emprego público ou com vínculo de emprego público a termo. Neste procedimento poderão ser recrutados trabalhadores/as com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e trabalhadores/as sem vínculo de emprego público, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da LTFP e do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro.

Não podem ser admitidos/as candidatos/as cumulativamente integrados/as na carreira, titulares da categoria e que executem a atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento e que, não se encontrando em mobilidade interna, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

2.2. Requisitos específicos:

- a) **Habilitação Literária:** Licenciatura na área de Engenharia Civil, Área de estudo: 58 – Arquitetura e Engenharia Civil; Área de Educação e Formação: 582 – Construção Civil e Engenharia Civil da CNAEF – Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 março;
- b) **Competências Essenciais:** competências técnicas (saber-fazer): Análise da informação e sentido crítico e Iniciativa e Autonomia; competências pessoais (saber ser-estar-agir): Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Relacionamento interpessoal e Trabalho de equipa e cooperação;
- c) **Outras Exigências:** Conhecimentos especializados e experiência;
- d) **Inscrição na Ordem dos Engenheiros ou na Ordem dos Engenheiros Técnicos** - Nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 7.º do Estatuto da Ordem dos Engenheiros (EOE), *os trabalhadores dos*

serviços e organismos da administração direta e indireta do Estado, das regiões autónomas, das autarquias locais e das demais pessoas coletivas públicas, que pratiquem, no exercício das suas funções, atos próprios de engenheiro, e realizem ações de verificação, aprovação, auditoria ou fiscalização sobre atos anteriores, devem estar validamente inscritos como membros efetivos da Ordem.

Por outro lado, no seu artigo 6.º (Inscrição), a mesma Lei estabelece que... *a atribuição do título, o seu uso e o exercício da profissão de engenheiro dependem de inscrição como membro efetivo da Ordem, seja de forma liberal ou por conta de outrem, e independentemente do setor público, privado, cooperativo ou social em que a atividade seja exercida.*

No caso da Ordem dos Engenheiros Técnicos, esta exigência é estabelecida pelo n.º 4 do artigo 6.º do Estatuto, nos seguintes termos: *“4 – Os trabalhadores dos serviços e organismos da administração direta e indireta do Estado, das regiões autónomas, das autarquias locais e das demais pessoas coletivas públicas, que pratiquem, no exercício das suas funções, atos próprios de engenheiro técnico, e realizem ações de verificação, aprovação, auditoria ou fiscalização sobre atos anteriores, devem estar validamente inscritos como membros efetivos da Ordem”.*

Não é admitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional.

Os/as candidatos/as devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

3. Língua do procedimento

Nos termos do artigo 54.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), a língua do procedimento é a língua portuguesa. Nessa medida, a candidatura e demais documentos têm de ser apresentados em língua portuguesa.

4. Métodos de seleção e momento de aplicação

Conforme o disposto no n.º 1 a 4, do artigo 36.º da LTFP conjugado com o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, e em cumprimento do Despacho n.º 21677, de 22 de junho de 2023, da Senhora Vereadora do Pelouro do Ordenamento do Território, Urbanismo e Modernização Administrativa, com competência delegada, Eng.ª Michele Alves, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são, consoante a situação dos/as candidatos/as:

- a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de competências (EAC) ou
- b) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

Não haverá aplicação de método de seleção facultativo.

Nos termos do n.º 2, do supra referido artigo 36.º da LTFP, 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 os/as candidatos/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Estes métodos podem ser afastados pelos/as candidatos/as através de declaração escrita, no formulário de candidatura, caso em que se aplicará, os métodos previstos para os/as restantes candidatos/as.

A aplicação do método entrevista de avaliação das competências (EAC), encontra-se a cargo da Chefe da Divisão de Recursos Humanos, uma vez que detém formação específica para o efeito e integra o júri. Neste sentido pronunciou-se a CCDRN no parecer INF_DSAJAL_TR_13840/2022, de 29 de novembro: “(...) *Se a entidade detém trabalhador habilitado para efetuar a Entrevista de Avaliação de Competências e, se o mesmo estiver integrado em carreira ou categoria com grau de complexidade funcional igual ou superior ao do posto de trabalho a publicitar, poderá incluí-lo, aquando da designação dos elementos que compõem o júri, na sua composição*”.

O procedimento conducente à designação da entidade especializada externa para aplicação do método avaliação psicológica também fica a cargo da Chefe da Divisão de Recursos Humanos.

Tal como decorre do já mencionado Despacho n.º 21677, de 22 de junho de 2023, não será usada a faculdade prevista no artigo 19.º da Portaria, relativa à utilização faseada dos métodos de seleção. Nestes termos, os métodos de seleção serão aplicados da seguinte forma: num primeiro momento, à totalidade dos/as candidatos/as, apenas o primeiro método obrigatório; a aplicação do segundo método apenas aos/às candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior.

Conforme o disposto no artigo 21.º da Portaria, os métodos de seleção são avaliados numa escala de de 0 a 20 valores. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

5. Parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final

5.1. Quanto à Avaliação Curricular (AC) – De acordo com a alínea c), do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, 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 do desempenho.

5.1.1. HA – Habilitações Académicas: será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes.

Assim, o júri decidiu valorar 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/à candidato/a a melhor valoração, de acordo com os critérios indicados na tabela infra.

| | 18 valores | 19 valores | 20 valores |
|-----------------------------------|---|--|--|
| Habilitação Académica (HA) | Licenciatura integrada na área educação e formação 582 da CNAEF*: Construção Civil e Engenharia Civil | Mestrado integrado na área de educação e formação 582 da CNAEF*: Construção Civil e Engenharia Civil | Doutoramento integrado na área de educação e formação 582 da CNAEF*: Construção Civil e Engenharia Civil |

* A aplicação da CNAEF (Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março) aos cursos de licenciatura, mestrado ou doutoramento a utilizar será a disponibilizada pela DGEEC – Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (<https://cnaef.dgeec.mec.pt/cnaef.php>)

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

5.1.2. FP – Formação Profissional: 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, imediatamente anteriores ao fim do prazo de candidatura, até ao limite máximo de 20 valores, contabilizadas da seguinte forma:

| | |
|--|------------|
| Sem formação relevante | 0 valores |
| <40 horas de formação relevante | 4 valores |
| De 40 a 79 horas de formação relevante | 8 valores |
| De 80 a 119 horas de formação relevante | 12 valores |
| De 120 a 159 horas de formação relevante | 16 valores |
| 160 ou mais horas de formação relevante | 20 valores |

5.1.2.1. Para efeitos de classificação da formação profissional, decide-se:

- 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;
- 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.

5.1.3. EP – Experiência Profissional: em que se ponderará o desempenho efetivo de 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.

5.1.3.1. 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 vinte valores, de acordo com o seguinte critério:

| | |
|---|------------|
| Sem experiência inerente ao posto de trabalho | 0 valores |
| Até 1 ano | 4 valores |
| + 1 ano até 6 anos | 8 valores |
| + 6 anos até 8 anos | 12 valores |
| + 8 anos até 10 anos | 16 valores |
| + 10 anos | 20 valores |

5.1.3.2. Para efeitos de classificação da experiência profissional, apenas é 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.

5.1.4. AD – Avaliação de Desempenho: considerando que a mesma passou a ter carácter bienal, nos termos do artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o júri deliberou, por unanimidade, que a avaliação do desempenho reporta-se ao último período avaliativo. De acordo com as menções previstas para o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública/ponderação curricular, o fator AD é calculado da seguinte forma:

- Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao/à candidato/a ou avaliação de acordo com outro diploma – 12 valores
- Com avaliação de desempenho:

| | |
|-----------------------|------------|
| Desempenho Inadequado | 8 valores |
| Desempenho Adequado | 12 valores |
| Desempenho Relevante | 16 valores |
| Desempenho Excelente | 20 valores |

5.1.5. A classificação da Avaliação Curricular (AC) será 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, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA*15\% + FP*20\% + EP*50\% + AD*15\%$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = classificação no parâmetro Habilitação Académicas;

FP = classificação no parâmetro Formação Profissional;

EP = classificação no parâmetro Experiência Profissional;

AD = classificação no parâmetro Avaliação do Desempenho.

5.1.6. Por cada avaliação curricular é elaborada uma ficha individual da AC constante do ANEXO I, o qual faz parte integrante da presente ata.

5.2. Quanto à Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – De acordo com alínea d), do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, a entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

5.2.1. Para o efeito, é elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

5.2.2. Cada competência é avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

5.2.3. Para o método Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), procedeu o júri à análise das competências definidas no respetivo perfil de competências para o posto de trabalho colocado a concurso, a saber:

| |
|--|
| Competência 1 |
| ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico. |
| Comportamentos associados à competência: <ul style="list-style-type: none"> • Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão; • Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil; • Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa; • Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros. |

| |
|---|
| Competência 2 |
| INICIATIVA E AUTONOMIA: Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. |
| Comportamentos associados à competência: <ul style="list-style-type: none"> • Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais; • Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas; • Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade; • Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais. |

| |
|----------------------|
| Competência 3 |
|----------------------|

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: 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.

Comportamentos associados à competência:

- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço;
- Trabalho com pessoas com diferentes características;
- Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros;
- Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos soco-profissionais.

Competência 4

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.

Comportamentos associados à competência:

- Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocados;
- Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais;
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões;
- Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

Competência 5

TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa.

Comportamentos associados à competência:

- Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro em fora do contexto habitual de trabalho;
- Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa;
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado;
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

Competência 6

CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Comportamentos associados à competência:

- Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada;
- Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas;
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas;
- Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

5.2.4. Os níveis classificativos obtidos em cada competência são atribuídos da seguinte forma:

20 valores – Demonstra os 4 comportamentos associados à competência;

16 valores – Demonstra 3 comportamentos associados à competência;

12 valores – Demonstra 2 comportamentos associados à competência;

8 valores – Demonstra 1 comportamento associado à competência;

4 valores – Não demonstra qualquer comportamento associado à competência.

5.2.5. A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações das competências a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{EAC} = (\text{C1} + \text{C2} + \text{C3} + \text{C4} + \text{C5} + \text{C6}) / 6$$

Em que:

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

C1+C2+C3+C4+C5+C6 = Competências.

5.2.6. Por cada entrevista de avaliação de competências é elaborada uma ficha individual da EAC constante do ANEXO II, contendo o resumo dos temas abordados e a respetiva grelha de avaliação, o qual faz parte integrante da presente ata.

5.3. Quanto à Prova de Conhecimentos (PC) – De acordo com a alínea a), do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, 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.

5.3.1. A prova de conhecimentos assume duas formas, uma teórica escrita, aplicada a todos os candidatos num primeiro momento e uma teórica oral, aplicada num segundo momento a todos os candidatos por ordem alfabética.

5.3.1.1 A prova teórica escrita terá uma duração máxima de 90 (noventa) minutos, podendo a duração da mesma ser alargada por mais 30 (trinta) minutos, para os candidatos com deficiência que solicitarem comprovadamente, condições especiais para a sua realização. A prova teórica escrita é valorada numa escala de 0 a 12 valores. A prova teórica escrita será composta por três (III) partes. A primeira e segunda parte (I e II) versam sobre legislação da área de Recursos Humanos, com questões de Verdadeiro/Falso e Escolha Múltipla, num total de 4 (quatro) valores. A terceira (III) parte versará sobre conhecimentos profissionais ao nível das habilitações exigidas, e é composta por 6 (seis) questões de desenvolvimento comportando um total de 8 (oito) valores, distribuídos da seguinte forma: 2 questões com uma valoração de dois valores cada; 2 questões com uma valoração de um vírgula cinco valores cada; e 2 questões valoradas em zero vírgula cinco valores cada.

A prova teórica de conhecimentos assume a forma escrita, de realização individual, sob anonimato, específica, e será efetuada em suporte de papel.

5.3.1.2 A prova teórica oral terá a duração máxima de 30 (trinta) minutos, a valorar numa escala de 0 a 8 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, constituída por um total de 4 (quatro) questões, que incidirão sobre conhecimentos profissionais ao nível das habilitações exigidas.

5.3.2. Considerando o elenco de conhecimentos descritos no perfil de competências, a prova incide sobre os temas/ legislação/documentação que a seguir se discriminam:

Tema 1 – Relação jurídica de emprego público, disciplina e regime jurídico das autarquias locais:

- a) a) Código do Procedimento Administrativo –Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- b) b) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações ulteriores;
- c) c) Sistema Integrado da Avaliação do Desempenho na Administração Pública – Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações ulteriores e Decreto Regulamentar 18/2009, de 04 de setembro, com as alterações ulteriores;
- d) d) Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e freguesias – Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua redação atual;
- e) e) Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual.

Tema 2 – Conhecimentos profissionais ao nível das habilitações exigidas e competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício do posto de trabalho colocado a concurso designadamente:

2.1 - Bibliografia relevante para Prova de conhecimentos:

- a) Regulamento Geral das Edificações Urbanas – Decreto-Lei n.º 38382, de 7 de agosto de 1951, na sua redação atual;
- b) Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão do Território – Decreto-Lei n.º 80/2015 de 14 de maio, na sua redação atual;
- c) Regime Jurídico da Urbanização e Edificação – Decreto-Lei n.º 555/1999 de 16 de Dezembro, na sua redação atual;
- d) Elementos instrutórios dos procedimentos previstos no Regime Jurídico da Urbanização e Edificação – Portaria n.º 71-A/2024, de 27 de fevereiro; Portaria n.º 71-B/2024, de 27 de fevereiro; Portaria n.º 75/2024, de 29 de fevereiro;
- e) Revisão do Plano Diretor Municipal de Vila Verde – publicado em Diário da Republica, 2.ª serie, Aviso n.º 1912/2019 de 01 de Fevereiro de 2019;
- f) Regulamento Municipal de Urbanização Edificação de Vila Verde – Regulamento 120/2015, publicado em Diário da Republica, 2.ª serie, em 16 de março de 2015, na sua redação atual;
- g) Regime de acessibilidades aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais – Decreto-Lei 163/2006, de 8 de agosto, na sua redação atual;

- h) Regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios – Decreto- Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro, na sua redação atual;
- i) Regime jurídico que estabelece sistema de gestão integrada de fogos rurais – Decreto-Lei n.º 82/2021, de 13 de outubro, na sua redação atual;
- j) Regime jurídico que estabelece a qualificação profissional exigível aos técnicos responsáveis pela elaboração e subscrição de projetos, pela fiscalização de obra e pela direção de obra – Decreto-Lei n.º 31/2009, de 03 de Julho, na sua redação atual.

A legislação referenciada encontra-se disponível no sítio do Diário da República, em <https://dre.pt> e no sítio do município em <https://www.cm-vilaverde.pt/>.

A atualização da legislação acima referenciada, ocorrida após a publicitação do presente procedimento, será da responsabilidade dos/as candidatos/as, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos.

5.3.3. Os/as candidatos/as devem apresentar-se no local estipulado, 20 minutos antes da hora agendada para o início da prova, sendo concedida uma tolerância de 15 minutos por atraso, após o respetivo início.

5.3.4. Durante a realização da prova teórica de conhecimentos (fase escrita e fase oral), os/as candidatos/as podem consultar a legislação simples (não anotada), constante do programa da prova, em suporte de papel, não podendo, em momento algum, recorrer à utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico computadorizado.

5.3.5. A desistência da realização da prova teórica de conhecimentos só pode ser manifestada pelos/as candidatos/as, decorridos 20 minutos do início da prova, momento em que podem abandonar a sala.

5.3.6. Não é permitida a ausência da sala, por qualquer outro motivo que não a desistência da realização da prova.

5.3.7. Efetuada a prova de conhecimentos de imediato será disponibilizada a grelha de correção.

5.3.8. Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

5.4. Quanto à Avaliação Psicológica (AP) – De acordo com a alínea b), do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, 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.

5.4.1. Em conformidade com o n.º 2 do citado artigo 17.º, 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.

5.4.2. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

5.4.3. É excluído/a do procedimento concursal o/a candidato/a que tenha obtido um juízo de *Não Apto* na avaliação psicológica.

5.5. Quanto ao sistema de valoração final – Nos termos do artigo 23.º da Portaria, 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:

- a) Candidatos/as a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências:

$$CF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Classificação da Avaliação Curricular;

EAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências.

- b) Candidatos/as a que foram aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos e avaliação psicológica:

$$CF = (PC \times 100\%) + AP$$

Em que:

CF = Classificação Final;

PC = classificação da Prova de Conhecimentos;

AP = resultado da Avaliação Psicológica.

5.5.1. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores centesimais com arredondamento por excesso para a casa centesimal imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0,05, e para imediatamente inferior, por defeito, nos restantes.

6. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial

Caso subsista igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação previstos nos números 1 e 2 do artigo 24.º da Portaria, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1.º candidato/a com maior classificação obtida no parâmetro PC, na parte referente aos conhecimentos específicos da função, para os candidatos enquadrados no n.º 1, do artigo 36.º da LGTFP; e maior classificação obtida no parâmetro EP no método de seleção de AC, para candidatos enquadrados no n.º 2, do artigo 36.º da LGTFP;
- 2.º candidato/a com maior experiência na área para que é aberto o concurso, aferida de acordo com os dados constantes do curriculum do/a candidato/a;
- 3.º candidato/a com maior média na habilitação académica exigida para a candidatura;
- 4.º candidato/a com maior grau de habilitação académica exigida para a candidatura; e
- 5.º candidato/a com maior média na habilitação académica superior à exigida para a candidatura.

7. Critérios de exclusão dos métodos de seleção

O Júri deliberou que será excluído/a do procedimento o/a candidato/a que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos. De igual forma, a falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluídos/as.

8. Tramitação processual do concurso:

- 8.1. Deliberou o júri, por unanimidade, que os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados/as para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.
- 8.2. Em conformidade com o n.º 1, do artigo 6.º da Portaria e da alínea c) do n.º 1 e n.º 2, ambos do artigo 112.º do CPA, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, na sua atual redação, as notificações serão efetuadas através de plataforma informática com acesso restrito.
- 8.3. O júri deliberou solicitar aos/as candidatos/as no ato de candidatura, autorização para se proceder às notificações por correio eletrónico.
- 8.4. De acordo com o n.º 2, do artigo 23.º da Portaria e da alínea c), do n.º 1, do artigo 37.º da LTFP, a lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.
- 8.5. A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município de Vila Verde, e disponibilizada na página eletrónica do Município de Vila Verde, em <https://www.cm-vilaverde.pt/autarquia/transparencia/recursos-humanos/procedimentos-concursais/>, sendo ainda publicado na 2.ª Série do Diário de República, informação sobre a sua publicitação.

8.6. Nos termos do artigo 30.º e alínea d) do n.º 1, dos artigos 35.º e 37.º da LTFP, o recrutamento inicia-se sempre por ordem decrescente da ordenação final dos/as candidatos/as, tendo preferência os/as colocados/as em situação de valorização profissional.

8.7. Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1/03 e em cumprimento da alínea h), do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, o Município de Vila Verde, enquanto entidade empregadora pública, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

8.8. De acordo com o 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 deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal, o/a candidato/a portador/a de deficiência deve declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo, ainda, mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo Decreto-Lei. Em conformidade com o n.º 2, do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 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.

8.9. Quanto à formalização da candidatura: em cumprimento do n.º 1 do artigo 13.º da Portaria, a candidatura deve ser formalizada exclusivamente através da plataforma dos serviços on-line, do Município da Vila Verde, disponível em <https://aircsol.cm-vilaverde.pt/>

8.9.1. Previamente à respetiva formalização de candidatura, o/a candidato/a necessita proceder ao registo na referida plataforma, sem o qual não é possível candidatar-se. Este tem de ser efetuado até às 16h00 do penúltimo dia útil do termo do prazo para apresentação das candidaturas, uma vez que, após concluir o registo é necessário aguardar pelo e-mail de validação/efetivação do mesmo.

8.9.2. Uma vez confirmado o registo, o/a candidato/a deverá autenticar-se e procurar o formulário de candidatura que se encontra na barra lateral esquerda, no menu *“Concursos e estágios – Candidatura ao procedimento concursal”*.

8.9.3. Depois de todos os campos preenchidos, o formulário de candidatura deve ser submetido, devidamente acompanhado da documentação abaixo identificada, sendo que:

8.9.3.1. Os ficheiros deverão ser entregues exclusivamente em formato PDF-A;

8.9.3.2. Cada ficheiro deverá ter no máximo 15 MB;

8.9.3.3. Cada elemento obrigatório na instrução do pedido deverá corresponder um ficheiro:

- Curriculum Vitae;
- Certificado de habilitações literárias;

- Comprovativo das ações de formação frequentadas relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, apenas para os/as candidatos/as cujo método de seleção obrigatório é a avaliação curricular;
- Declaração comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, emitida pela entidade empregadora pública à qual o/a candidato/a pertence, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, onde conste a natureza do vínculo, carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço; posição remuneratória detida pelo/a candidato/a à data de apresentação da candidatura; e, avaliação do desempenho referente aos últimos três ciclos avaliativos em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o/a candidato/a não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo, quando aplicável;
- Quaisquer outros elementos que possam ser relevantes para apreciação do seu mérito ou suscetíveis de constituírem motivo de preferência legal, devendo apresentar documentos comprovativos, sob pena de não serem considerados, quando aplicável;

8.10. A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal.

8.11. Os/as candidatos/as possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro devem apresentar em simultâneo, sob pena de exclusão, documento comprovativo das suas habilitações correspondentes ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.

8.12. Nos termos da alínea a), do n.º 5, do artigo 15.º da Portaria, a falta de entrega dos documentos que deverão acompanhar a candidatura determinará a exclusão do procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão.

8.13. Não serão consideradas candidaturas enviadas por correio (CTT) e por correio eletrónico.

O júri deliberou com a participação efetiva e presencial de todos os seus membros e as suas deliberações foram tomadas por unanimidade e por votação nominal. Todas as deliberações do júri foram registadas por escrito e encontram-se fundamentadas nos termos do artigo 153.º do CPA.

Nada mais havendo a deliberar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que, depois de lida e achada conforme, será assinada pelos membros do Júri.

O Presidente do Júri,

**AURELIO MANUEL
DA COSTA OLIVEIRA**

Assinado de forma digital por
AURELIO MANUEL DA COSTA
OLIVEIRA
Dados: 2024.04.10 14:06:20 +01'00'

Primeiro Vogal,

**CESAR AUGUSTO
DA MOTA
CERQUEIRA**

Assinado digitalmente por CÉSAR AUGUSTO
DA MOTA CERQUEIRA
DN: cn=CÉSAR AUGUSTO DA MOTA
CERQUEIRA, o=PT, ou=Cartão de Cidadão,
ou=Assinatura Qualificada do Cidadão
Data: 2024.04.10 14:14:52 +01'00'

Segunda Vogal,

Assinado por: **MARIA DULCE PERES FILIPE DE SOUSA RIBEIRO**
Num. de Identificação: 06993169
Data: 2024.04.10 11:06:44+01'00'



Vila Verde
Município

ANEXO 1 – Ficha de Avaliação Curricular (AC)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE UM/A TÉCNICO/A SUPERIOR (ÁREA FUNCIONAL DE ENGENHARIA CIVIL – ÁREA CNAEF 582), PARA O SERVIÇO DE APRECIÇÃO TÉCNICA DA DIVISÃO DE URBANIZAÇÃO E EDIFICAÇÃO

Nome do/a Candidato/a: _____

| Fatores de apreciação | Critérios de avaliação | Pontuação obtida |
|--------------------------|---|------------------|
| Habilitações literárias | <ul style="list-style-type: none"> Doutoramento integrado na área de educação e formação 582 da CNAEF: Construção Civil e Engenharia Civil – 20 valores Mestrado integrado na área de educação e formação 582 da CNAEF: Construção Civil e Engenharia Civil – 19 valores Licenciatura integrada na área de educação e formação 582 da CNAEF: Construção Civil e Engenharia Civil – 18 valores | |
| Formação profissional | <ul style="list-style-type: none"> Sem formação relevante – 0 valores <40 horas de formação relevante – 4 valores De 40 a 79 horas de formação relevante – 8 valores De 80 e 119 horas de formação relevante – 12 valores De 120 e 159 horas de formação relevante – 16 valores 160 ou mais horas de formação relevante – 20 valores | |
| Experiência profissional | <ul style="list-style-type: none"> Sem experiência inerente ao posto de trabalho – 0 valores Até 1 ano de experiência relevante – 4 valores + de 1 até 6 anos de experiência relevante – 8 valores + de 6 até 8 anos de experiência relevante – 12 valores + de 8 até 10 anos de experiência relevante – 16 valores + de 10 anos de experiência relevante – 20 valores | |
| Avaliação desempenho | <ul style="list-style-type: none"> Sem avaliação do desempenho, por razões que não sejam imputáveis ao candidato ou avaliação de acordo com outro diploma – 12 valores Com avaliação do desempenho : <ul style="list-style-type: none"> Desempenho Inadequado – 8 valores Desempenho Adequado – 12 valores Desempenho Relevante – 16 valores Desempenho Excelente – 20 valores | |

$$AC = HA*15\% + FP*20\% + EP*50\% + AD*15\% =$$

_____ de _____ de 2024

O Júri, nomeado por despacho da Senhora Vereadora, com competência delegada, Eng.ª Michele Alves, de 22 de junho de 2023.

Presidente do Júri

AURELIO
MANUEL DA
COSTA OLIVEIRA

Assinado de forma digital por AURELIO MANUEL DA COSTA OLIVEIRA
Dados: 2024.03.21 12:56:25 Z

Vogal Efetivo

CESAR
AUGUSTO DA
MOTA
CERQUEIRA

Assinado digitalmente por CESAR AUGUSTO DA MOTA CERQUEIRA
DN: cn=CESAR AUGUSTO DA MOTA CERQUEIRA, o=PT, ou=Cartão de Cidadão, ou=Assinatura Qualificada do Cidadão
Data: 2024.03.25 12:53:35

Vogal Efetiva

MARIA DULCE
PERES FILIPE DE
SOUSA RIBEIRO

Assinado de forma digital por MARIA DULCE PERES FILIPE DE SOUSA RIBEIRO
Dados: 2024.03.25 13:04:24



Vila Verde
Município

ANEXO 2 – Ficha de Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE UM/A TÉCNICO/A SUPERIOR (ÁREA FUNCIONAL DE ENGENHARIA CIVIL – ÁREA CNAEF 582), PARA O SERVIÇO DE APRECIÇÃO TÉCNICA DA DIVISÃO DE URBANIZAÇÃO E EDIFICAÇÃO

Nome do/a Candidato/a: _____

Data da entrevista: ____/____/____

Hora da entrevista: ____ h ____ min

| Competência | Comportamentos associados à competência | Comportamentos Observados | | Nível classificativo |
|---|---|---------------------------|--------------------------|----------------------|
| ANÁLISE DA INFORMAÇÃO SENTIDO CRÍTICO | 1. Análise de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão; 2. Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil; 3. Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa; 4. Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros. | | Comportamentos presentes | |
| | | | Comportamentos ausentes | |
| INICIATIVA E AUTONOMIA | 1. Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais; 2. Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas; 3. Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade; 4. Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais. | | Comportamentos presentes | |
| | | | Comportamentos ausentes | |
| RELACIONAMENTO INTERPESSOAL | 1. Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço; 2. Trabalho com pessoas com diferentes características; 3. Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros; 4. Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos sócio-profissionais.. | | Comportamentos presentes | |
| | | | Comportamentos ausentes | |
| RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO | 1. Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocados; 2. Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais; 3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões; 4. Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço. | | Comportamentos presentes | |
| | | | Comportamentos ausentes | |

| | | | | |
|---|---|--|--------------------------|-------------|
| TRABALHO DE EQUIPA DE COOPERAÇÃO | 1. Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocados; 2. Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais; 3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões; 4. Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço. | | Comportamentos presentes | |
| | | | Comportamentos ausentes | |
| CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA | 1. Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada; 2. Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas; 3. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas; 4. Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade. | | Comportamentos presentes | |
| | | | Comportamentos ausentes | |
| Valoração final: EAC = (C1+C2+C3+C4+C5+C6)/6 | | | | ____Valores |

Os níveis classificativos obtidos em cada competência são atribuídos da seguinte forma:

20 valores (Elevado) – Demonstra os 4 comportamentos associados à competência;

16 valores (Bom) – Demonstra 3 comportamentos associados à competência;

12 valores (Suficiente) – Demonstra 2 comportamentos associados à competência;

8 valores (Reduzido) – Demonstra 1 comportamento associado à competência;

4 valores (Insuficiente) – Não demonstra qualquer comportamento associado à competência.

O resultado final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações das competências a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (C1+C2+C3+C4+C5+C6)/6$$

Em que: EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; C1+C2+C3+C4+C5+C6 = Competências.

A Chefe da Divisão de Recursos Humanos, nomeada para realizar a EAC, por despacho da Senhora Vereadora, com competência delegada, Eng.ª Michele Alves, de 27 de setembro de 2022.

 Maria Dulce Peres Filipe Sousa Ribeiro, Dr.ª