



*[Handwritten signature]*

## MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA CÂMARA MUNICIPAL

Procedimento Concursal comum para a Constituição da Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indeterminado – Técnico Superior (área de Engenharia Eletrotécnica)

ATA Nº 1

### DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Aos vinte e seis dias do mês de abril de dois mil e vinte e três, no edifício onde funciona o Departamento de Obras e Projetos Municipais, reuniu o júri do procedimento acima indicado, constituído por Artur Miguel Ribeiro da Silva Peixe, na qualidade de Presidente, Vítor Hugo Pereira dos Santos Viçoso e Paulo Luís da Piedade Alenquer, como vogais efetivos, a fim de definir os fatores de ponderação a utilizar nos métodos de seleção, designadamente, Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC), Avaliação Psicológica (AP) ou Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), bem como o sistema de classificação final. -----

Relativamente à **Prova de Conhecimentos**, tem como objetivo a avaliação dos conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A prova é teórica, escrita, constituída por questões baseadas no programa de provas, tendo uma duração de noventa minutos. -----

As perguntas serão cotadas segundo os parâmetros a seguir designados: -----

- Grau 0 - Ausência de resposta ou resposta totalmente errada; -----
- Grau 1 - Resposta com abordagem apenas indireta da questão; -----
- Grau 2 - Resposta suficientemente elaborada com fundamentação insuficiente ou só parcialmente correta; -----
- Grau 3 - Resposta suficientemente elaborada; -----
- Grau 4 - Resposta bem elaborada, com fundamentação incompleta; -----
- Grau 5 - Resposta bem elaborada e integralmente fundamentada. -----

A classificação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

Relativamente à **Avaliação Curricular**, tem em vista analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. -----

Na Avaliação Curricular são considerados, designadamente, os seguintes itens: -----

Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). -----

A classificação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA \times 0,15) + (FP \times 0,25) + (EP \times 0,35) + (AD \times 0,25). \text{ -----}$$



Handwritten initials in blue ink.

MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA  
CÂMARA MUNICIPAL

Assim, no parâmetro **1. Habilitação Académica**, será ponderada a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes e ter-se-á em conta o seguinte: -

- Licenciatura – 16 Valores; -----
- Mestrado na área – 18 valores; -----
- Doutoramento na área – 20 valores. -----

Quanto ao parâmetro **2. Formação Profissional**, em que se ponderarão as ações de formação nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, sendo consideradas apenas as ações, frequentadas nos últimos 3 anos, que possam influir diretamente nos níveis de desempenho das atividades inerentes ao respetivo posto de trabalho e que façam referência à sua duração, sendo atribuídos 2 valores por cada 6 horas ou 1 dia de formação, resultando a notação deste fator no somatório das valorizações obtidas com um limite máximo de 18 valores, sendo atribuídos mais 2 valores pela posse de pós-graduação.-----

Quanto ao parâmetro **3. Experiência Profissional**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, em que se ponderará o desempenho efetivo de funções na área, de acordo com a característica deste posto de trabalho bem como outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração, ter-se-á em conta o seguinte: -----

- Sem experiência profissional - 8 valores -----
- Com experiência noutra área similar - 10 valores; -----
- Experiência na área: até 2 anos – 12 valores; -----
  - 3 - 4 anos – 14 valores; -----
  - 5 – 6 anos – 16 valores; -----
  - 7 – 8 anos – 18 valores; -----
  - 9 ou mais anos – 20 valores; -----

Quanto ao parâmetro **4. Avaliação de desempenho**, será considerada a avaliação de desempenho atribuída relativa ao período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, até ao limite de 4 anos. -----

A valoração deste fator resultará da média aritmética simples das notações tendo em conta a correspondência para a escala de 0 a 20 valores nos seguintes termos: -----

- Desempenho inadequado (1 a 1,999) – 4 valores -----
- Desempenho adequado (2 a 2,999) - 8 valores; -----
- Desempenho adequado (3 a 3,999) – 12 valores; -----
- Desempenho relevante/Excelente (4 a 4,4) – 16 valores; -----
- Desempenho relevante/Excelente (4,5 a 5) – 20 valores; -----

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativa ao período a considerar por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 10 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do nº 2 do artigo 20º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro. -----



14

## MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA CÂMARA MUNICIPAL

A **Avaliação Psicológica**, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. -----

Este método de seleção é avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

A **Entrevista de Avaliação de Competências**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo realizada por um técnico com formação profissional para o efeito, baseando-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido. -----

Este guião deve estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. -----

A classificação deste método de seleção é obtida através de média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores. -----

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatória, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. -----

A **ordenação final** dos candidatos é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com uma das seguintes fórmulas, dependendo do universo de candidatos: -----

$OF = (AC \times 0,60) + (EAC \times 0,40)$  ou  $OF = PC$  -----

Em que: -----

OF = Ordenação Final -----

PC = Prova de Conhecimentos -----

AC = Avaliação Curricular -----

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

**CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL** – Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação do disposto no n.º 1 e alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 e nos termos da alínea b) do já citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial: -----

- 1) Candidato com mais tempo efetivo (medido em anos, meses e dias) de experiência profissional em funções caraterizadoras do posto de trabalho. -----
- 2) Candidato com maior número de horas de formação profissional em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher. -----

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



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA  
CÂMARA MUNICIPAL

O Júri do Procedimento,

Presidente António Peix

1º vogal efetivo Vitor M. V. V. V.

2º vogal efetivo Paulo Almeida