



Câmara Municipal de Benavente

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR/ ENGENHEIRO CIVIL PROCEDIMENTO B

ATA Nº 1

Aos três dias do mês de julho de dois mil e vinte e cinco, reuniram os elementos do júri: Jorge Miguel Serrano de Sousa Correia, dirigente intermédio de terceiro grau da unidade orgânica da Divisão Municipal de Obras Municipais, Serviços Urbanos e Transportes, Palmira Alexandra de Carvalho Morais Alexandre Machado, chefe da Divisão Municipal de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, e Maria Manuel Couto da Silva, técnica superior/Engenheira civil, ambas vogais efetivos, nos termos constantes **Aviso nº 279/2025**, de 16 de junho, publicado, por extrato, no Diário da República, II Série, nº 125/2025, de 02 de julho de 2025, sob o número nº 16308/2025/2, identificado no referido aviso como procedimento "B", para definição dos parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, da grelha classificativa e do respectivo sistema de valoração final no âmbito do procedimento concursal acima mencionado.

1 - Os métodos de selecção a utilizar são, nos termos do citado aviso, Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, consoante o universo dos candidatos.

2 - A **PROVA DE CONHECIMENTOS** será teórica de conhecimentos, de natureza escrita, e terá a duração máxima de 2h00 horas.

3 - A **AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA** destina-se a avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, sendo a sua avaliação feita através da menção classificativa de **Apto** ou **Não Apto**.

4 - A **ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS** incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação: incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação: Experiência Profissional; Orientação para o serviço público; orientação para os resultados; trabalho de equipa e cooperação e Motivação.

W W
I
H

Cada um dos parâmetros de avaliação da entrevista de avaliação de competências é objeto de classificação de 0 a 20 valores, sendo o resultado a média aritmética simples da classificação atribuída a cada um dos parâmetros.

4.1. Experiência profissional - experiência profissional no que diz respeito ao exercício de funções cometidas ao posto de trabalho posto a concurso, cuja valoração resultará da seguinte escala:

- Ausência de experiência- Insuficiente- 4 valores;
- Pouca experiência- Reduzido- 8 a 11 valores;
- Experiência suficiente- Suficiente -12 a 15 valores;
- Experiência relevante- Bom -16 a 18 valores;
- Grande experiência- Elevado – 19 a 20 valores.

4.2. Orientação para o serviço público – Valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública ao serviço do interesse coletivo:

- Ausência de valores e compromisso, sem consciência da importância da sua função, e da necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa- Insuficiente- 4 valores;
- Fraco sentido de orientação para o serviço público, com alguma noção da importância da sua função e do compromisso com o interesse público - Reduzido- 8 a 11 valores;
- Adequado sentido de orientação para o serviço público, consciente da importância da sua função, e da necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir das regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa - Suficiente -12 a 15 valores;
- Forte sentido de orientação para o serviço público, consciente da importância da sua função, revelando forte consciência de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa, garantindo o compromisso com o interesse público nas suas ações e atividades - Bom - 16 a 18 valores;
- Elevado sentido de orientação para o serviço público, prevenindo situações contrárias, ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da Administração, garantindo o cumprimento do interesse público e atuado com elevada prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público - 19 a 20 valores.

4.3. Orientação para resultados - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas, gerindo prioridades, comprometendo-se com os objetivos exigentes, sendo perseverante no alcançar das metas definidas, realizando as tarefas que lhe são cometidas com empenho e gerindo adequadamente o seu tempo de trabalho, cuja valoração resultará da seguinte escala:

- Ausência de capacidade – 4 valores;
- Pouca capacidade para programar, organizar, controlar a sua atividade, estabelecendo prazos pouco ambiciosos, sem preocupação de definir objetivos- 8 a 11 valores;

- Capacidade suficiente para concretizar a sua atividade, estabelecendo alguns prazos e objetivos no exercício da sua atividade- 12 a 15 valores;
- Relevante capacidade para concretizar objetivos, gerindo prioridades e assumindo compromissos exigentes, revelando empenho e perseverança em alcançar as metas definidas, com elevada capacidade de gerir adequadamente o tempo de trabalho - 16 a 18 valores;
- Excelente capacidade para concretizar as tarefas que lhe são solicitadas, gerindo prioridades, sem deixar de desenvolver e alcançar as metas definidas, relevando alto nível de empenhamento na execução das suas tarefas e elevada capacidade para gerir o seu tempo de trabalho, permitindo-lhe concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas- 19 a 20 valores.

4.4. Trabalho em equipa e cooperação- capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa, cuja valoração resultará da seguinte escala:

- Ausência de capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude que dificulta o relacionamento, revelando não saber gerir eventuais conflitos de relacionamento- -Insuficiente- 4 valores;
- Fraca capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude não facilitadora de relacionamento, gerindo algumas dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- Reduzido- 8 a 11 valores
- Adequada capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude facilitadora de relacionamento, gerindo de forma aceitável dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- Suficiente -12 a 15 valores
- Relevante capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando forte atitude facilitadora de relacionamento, gerindo bem dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- Bom -16 a 18 valores
- Elevada capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando elevada atitude facilitadora de relacionamento, gerindo muito bem dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento - Elevado -19 a 20 valores

4.5. Motivação: pretende-se avaliar a motivação do candidato, não no plano das suas motivações pessoais, mas sobretudo, para o exercício da função concretamente em causa, cuja valoração resultará da seguinte escala:

- Ao longo da entrevista, não revelou qualquer motivação para o exercício da função, nem manifestou empenho para o efeito- Insuficiente- 4 valores
- Manifestou pouca motivação e empenho que o exercício da função exige- Reduzido- 8 valores- 8 a 11 valores;
- O candidato manifestou-se motivado e com algum empenho para ocupar o posto de trabalho em causa- Suficiente -12 a 15 valores;
- O candidato manifestou um elevado nível de motivação para o exercício das funções e o empenho necessário para que as mesmas sejam devidamente exercidas- Bom- 16 a 18 valores;
- Ao longo de toda a entrevista manifestou elevado nível de motivação, e um enorme empenho e iniciativa em desenvolver as tarefas inerentes à função, revelando elevado nível de responsabilidade- Elevado -19 a 20 valores.

A ponderação da Entrevista de Avaliação de Competências, para a valoração final, é de **70%**.

5 - A AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular será avaliada de 0 a 20 valores, onde serão ponderados os seguintes parâmetros:

$$AC = \frac{HL + EP + FP + AD}{4}$$

4

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HL = Habilitações literárias

EP = Experiência profissional

FP = Formação profissional

AD = Avaliação de Desempenho

As regras a observar na valorização dos diversos elementos curriculares são os seguintes:

Habilitações literárias (HL)

- Licenciatura pós Bolonha — 17 valores;
- Licenciatura pré Bolonha- 18 valores;
- Licenciatura pós Bolonha e mestrado- 18 valores;
- Licenciatura pré Bolonha e mestrado - 19 valores;
- Habilitações académicas de grau superior – 20 valores.

Experiência Profissional (EP)

Na experiência profissional será ponderado o desempenho efetivo de funções da atividade para que o concurso é aberto.

A cada candidato serão garantidos 10 valores aos quais se adicionarão as valorizações a considerar, nunca podendo exceder 20 valores.

Será considerado o tempo de serviço prestado, no exercício de funções para as quais o procedimento é aberto, correspondendo cada período de um ano completo a um (1) ponto.

(Nota: A experiência profissional conta-se por anos completos.)

Formação Profissional (FP)

Na formação profissional serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, **realizadas nos últimos 5 anos civis anteriores, até à presente data**, relacionadas com a respetiva área funcional:

Até 2 dias (ou até 14 horas) - 0,25 valores
De 3 a 5 dias (de 15 horas até 35) – 0,50 valores
De 6 a 10 dias (de 36 a 70 horas) – 0,75 valores
De 11 a 20 dias (de 71 até 140 horas) – 1 valor
De 21 a 40 dias (de 141 até 280 horas) – 2 valores
De duração superior a 40 dias (ou superior a 280 horas) – 3 valores

(Nota: sempre que o número de dias e o número de horas não coincidam para efeitos de avaliação da formação, prevalece o número de horas.)

Este parâmetro terá sempre por base 10 valores e não poderá exceder 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD)

É ponderada a avaliação relativa aos últimos três ciclos avaliativos, em que o candidato foi avaliado.

- Nas situações em que não foi ainda atribuída avaliação relativamente ao último período de avaliação, serão contabilizadas as três avaliações imediatamente anteriores;
- Se existir apenas um ciclo avaliativo com avaliação de desempenho, é essa avaliação que é considerada;
- Se existirem apenas dois ciclos avaliativo com avaliação de desempenho, a avaliação a considerar é o resultado da média aritmética simples de ambos;
- Sem Avaliação de Desempenho – 10 valores.

A avaliação de desempenho será pontuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AD = \frac{AD1 + AD2 + AD3}{3}$$

Em que:

AD = Média da Avaliação de desempenho

AD1 = Avaliação de desempenho ano 1

AD2 = Avaliação de desempenho ano 2

AD3 = Avaliação de desempenho ano 3

A classificação deste parâmetro será atribuída da seguinte forma:

AD entre 0 e 1,999 - 8 valores;

AD entre 2 e 2,999 - 12 valores;

AD entre 3 e 3,999 - 16 valores;

AD entre 4 e 4,499 - 18 valores;

AD entre 4,5 e 5 - 20 valores.

Sem Avaliação de Desempenho, por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores.

6 - Todos os métodos de seleção têm **carácter eliminatório**, nos termos dos nºs 3 e 4 do artº 21º da referida Portaria nº 233/2022, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham faltado à aplicação de qualquer um dos métodos de seleção,

v *HL⁵* *v*

que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, ou que tenham obtido um juízo de Não Apto.

7 - CLASSIFICAÇÃO FINAL

7.1 - Quando esteja em causa a aplicação dos métodos de seleção **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências**, nos termos previstos no ponto 9.2., do Aviso de abertura do procedimento, a ordenação final far-se-á, de entre os candidatos que, **cumulativamente**, tenham obtido classificação igual ou superior a 9,5 valores na Prova de Conhecimentos (numa escala de 0 a 20 valores), tenham sido considerados **Aptos** na prova de Avaliação Psicológica e tenham obtido classificação igual ou superior a 9,5 valores na prova de Entrevista de Avaliação de Competências (numa escala de 0 a 20 valores), resultando a classificação final das seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 0,70) + (EAC \times 0,30)$$

Em que:

CF = Classificação final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

7.2 - Quando esteja em causa a aplicação dos métodos de seleção **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências** (aplicável aos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa), a classificação final resulta da seguinte ponderação:

$$CF = (AC \times 0,40) + (EAC \times 0,60)$$

Em que:

CF = Classificação final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros presentes do Júri.

O JÚRI,





