**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO DE UM TÉCNICO SUPERIOR NA ÁREA DE ENGENHARIA CIVIL – ENGENHEIRO CIVIL**

**ATA N.º 1**

*Aos trinta e um dias do mês de agosto do ano dois mil e vinte,* o júri do concurso mencionado, publicado pelo *Aviso n.º 12433/2020, de 26 de agosto*, em epígrafe reuniu para proceder à definição da modalidade e conteúdo da prova de conhecimentos, bem como dos critérios de apreciação e ponderação da entrevista profissional de seleção. O júri procedeu ainda à definição da avaliação curricular a aplicar aos candidatos abrangidos pelo regime previsto no artigo 36.º, n.º 5, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

1. A Prova de Conhecimentos (PC) de natureza teórica, visa avaliar as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das suas funções. Esta prova será de natureza teórica, individual, terá a duração máxima de 120 minutos, e será pontuada de 0 a 20 valores. A prova de conhecimentos versará, no todo ou em parte, sobre a legislação mencionada no ponto 20 do *Aviso*.

2. Na Avaliação Curricular (AC) são avaliadas as aptidões profissionais dos candidatos, de acordo com os critérios que a seguir se enunciam:

2.1. Habilitações Académicas (HA) - é ponderada a titularidade de grau académico do seguinte modo:

2.1.1. Licenciatura ----------catorze valores;

2.1.2. Por cada grau académico acima da licenciatura nestas áreas acrescerá a pontuação de três valores.

2.2. Formação profissional (FP) - são ponderadas as ações de formação profissional direta ou indiretamente relacionadas com a área funcional do lugar posto a concurso, nos últimos 5 anos, de acordo com o seguinte:

2.2.1. Inexistência de quaisquer ações de formação ---------- dez valores;

2.2.2. Detenção de uma ação de formação ----------onze valores;

2.2.3. Por cada ação de formação adicional ----------um valor;

2.2.4. As ações de formação são contabilizadas até ao limite de vinte valores.

2.3. Experiência profissional (EP) – é ponderada a experiência profissional reportada à execução de atividades relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho em concurso, nos seguintes termos:

2.3.1. Inexistência de experiência profissional na área de Eng. Civil----------10 valores;

2.3.2. Seis meses ou fração de experiência profissional na mesma área----------11 valores;

2.3.3. Por cada módulo adicional de seis meses ou fração ---------- 1 valor;

2.3.4. Seis meses ou fração de experiência profissional especifica como técnico superior nas autarquias locais ----------13 valores;

2.3.5. Por cada módulo adicional de seis meses ou fração de experiência profissional especifica como técnico superior nas autarquias locais----------3 valores;

2.3.6. A experiência profissional é contabilizada até ao limite de vinte valores.

2.4. A classificação da avaliação curricular traduz-se na seguinte fórmula:

**AC=HA (35%) + FP (25%) + EP (40%) em que:**

HA = Habilitação Profissional

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

Caso o candidato tenha avaliação de desempenho:

2.5. Avaliação de desempenho (AD) - é ponderada a avaliação de desempenho obtida no ano mais recente dos últimos três anos em que a mesma se tiver verificado, nos seguintes termos:

2.5.1. Menção correspondente a desempenho inadequado ou insuficiente/necessita de desenvolvimento ----------0 valores;

2.5.2. Menção correspondente a desempenho bom ou adequado ----------14 valores;

2.5.3. Menção correspondente a desempenho muito bom ou relevante----------17 valores;

2.5.4. Menção correspondente a desempenho excelente----------20 valores;

2.6. A classificação da avaliação curricular traduz-se na seguinte formula:

**AC= HAx25%+FPx25%+EPx40%+ADx10%**

3. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e o sentido critico do candidato. A classificação a atribuir a cada um destes parâmetros resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da respetiva média aritmética simples. Este

método de seleção é avaliado segundo os níveis de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem as classificações de vinte, dezasseis, doze, oito e quatro valores, respectivamente. O resultado final da entrevista profissional de selecção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, nos seguintes termos:

3.1. 20 VALORES - ELEVADO - aplicável nos casos em que o candidato demonstra de forma excecional experiência profissional diretamente relacionada com as funções a desempenhar, capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e sentido crítico;

3.2. 16 VALORES - BOM - aplicável aos casos em que o candidato demonstra de forma satisfatória experiência profissional diretamente relacionada com as funções a desempenhar, capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e sentido crítico;

3.3. 12 VALORES - SUFICIENTE - aplicável aos casos em que o candidato demonstra alguma experiência profissional diretamente relacionada com as funções a desempenhar, bem como alguma capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e algum sentido crítico;

3.4. 8 VALORES - REDUZIDO - aplicável aos casos em que o candidato demonstra pouca experiência profissional diretamente relacionada com as funções a desempenhar, pouca capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e pouco sentido crítico;

3.5. 4 VALORES - INSUFICIENTE - aplicável aos casos em que o candidato não demonstra qualquer experiência profissional diretamente relacionada com as funções a desempenhar, nem capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e nem sentido crítico;

4. A Classificação Final resultará da média aritmética ponderada dos resultados obtidos em cada um dos métodos de seleção mediante a aplicação da seguinte formula:

Candidatos com vínculo e com identidade funcional:

**CF= AC x 50% + EAC X 25% + EPS x 25%**

sendo que:

CF = Classificação final

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

EPS = Entrevista Profissional de seleção

Candidatos sem vínculo ou com vínculo, mas sem identidade funcional:

**CF= PC x 50% + AP x 25% + EPS x 25%**

sendo que:

CF = Classificação final

PC = Prova de conhecimentos

AP = Avaliação psicológica

EPS = Entrevista Profissional de seleção

5. A falta de comparência dos candidatos à prova de entrevista profissional de seleção equivale à desistência do concurso, bem como serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores em um dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicável o método seguinte.

Santa Cruz da Graciosa, 31 de agosto de 2020

O Júri

Alcides Constantino Faustino

Simão Pedro Lima Santos

Município de Santa Cruz da Graciosa
Reserva da Biosfera
Largo Vasco da Gama 9880-352 Santa Cruz da Graciosa |
Telef: 295730040 | Fax: 295732300
www.cm-graciosa.pt
Nif: 512069760