

# ATA UM



## RECRUTAMENTO POR MOBILIDADE NA CATEGORIA ENTRE ÓRGÃOS OU SERVIÇOS PARA PREENCHIMENTO DE 1 POSTOS DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (ENGENHARIA CIVIL) - DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

Aos 11 dias do mês de julho de 2025, no Edifício Municipal e sala de reuniões, reuniu o júri do procedimento concursal comum acima referido, tendo em vista a definição dos critérios de seleção, nomeadamente: decidir as fases que comportam os métodos de seleção, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e respetiva grelha classificativa, bem como o sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

O júri, designado pelo Sr. Presidente da Câmara, por despacho datado de 27 de junho de 2025, reuniu sob a presidência de Paula Cristina Barros de Oliveira, Chefe da Divisão de Obras, Investimentos e Ambiente, com a presença dos vogais efetivos, Pedro Manuel Miranda Nunes, Chefe da Divisão de Gestão de Equipamentos e Serviços Urbanos e Paulo Jorge Lopes Anes Técnico Superior. -----

Iniciados os trabalhos o júri deliberou o seguinte: -----

**1.º MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR**, de acordo com o despacho de abertura, de 27 de junho de 2025: -----

Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

**2.º APLICAÇÃO E VALORAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO:** -----

Os resultados finais de cada método de seleção serão convertidos numa escala de 0 a 20 valores independentemente de, na valoração inicial de cada método, poderem ser utilizadas escalas diferentes, em função da sua especificidade. -----

O primeiro método de seleção será aplicado a todos os candidatos admitidos a concurso (avaliação curricular). -----

Os métodos de seleção são eliminatórios pela ordem indicada, consideram-se excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a sua realização, que obtenham nota inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fase de seleção, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte. -----

**3.º CRITÉRIOS A APLICAR AOS MÉTODOS DE SELEÇÃO:** -----

**AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC):** -----

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, traduzindo-se na seguinte fórmula: -----

$AC = 0,25HA + 0,30FP + 0,35EP + 0,10AD$ , em que: -----

HA= Habilitações académicas -----

FP= Formação Profissional -----

EP= Experiência Profissional -----

AD= Avaliação de Desempenho -----

**Habilitações Académicas (HA)** as habilitações académicas serão pontuadas de acordo com o seguinte: -----

Habilitações mínimas exigidas (Licenciatura): 10 valores. -----

Mestrados, Pós-Graduações, Especializações ou Doutoramentos na área posta a concurso: 2 pontos por cada curso até ao máximo de 10 valores. -----

**Formação Profissional (FP):** na avaliação profissional serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, frequentadas nos últimos três anos, devidamente comprovadas e aferidas à data-limite para apresentação de candidaturas. -----

Aos candidatos que não possuam qualquer formação na área, ou com formação que não esteja documentada, o júri deliberou atribuir a nota de 0 valores. -----

As formações serão valoradas da seguinte forma: -----

Até 35 horas de formação (inclusive): 10 valores -----

De 36 horas até 90 horas (inclusive): 12 valores -----

De 91 horas até 150 horas (inclusive): 14 valores -----

Mais de 151 horas: 16 valores -----

Outras ações de formação (congressos, seminários, colóquios, simpósios, conferências, workshops) que se integrem na área profissional posta a concurso: 0,25 valores por cada, no máximo de 4 valores. -----

Para efeitos de valoração da formação profissional esclarece-se o seguinte: -----

O júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na referida grelha. -----

Nas ações de formação em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de seis horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. -----

Av. 25 de Abril,  
3830-044 Ílhavo

geralcmi@cm-ilhavo.pt  
www.cm-ilhavo.pt  
+(351) 234 329 600

NIPC: 506 920 887

Nas ações de formação em cujos certificados não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de seis horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração.

**Experiência Profissional (EP):** na experiência profissional a nota será obtida a partir da análise da atividade profissional dos candidatos dentro da administração pública, nomeadamente o desempenho efetivo de funções na carreira e área postas a concurso, tendo em conta a sua diversidade e complexidade, a organização dos serviços, a atualização na área funcional e a adaptação e utilização de novas técnicas. -----

Assim, para os candidatos que comprovem devidamente o exercício efetivo das funções de Técnico Superior, na área posta a concurso, o júri deliberou atribuir a seguinte classificação em função dos anos de serviço prestados naquela carreira: -----

Até 3 anos de experiência: 10 valores -----

De 4 a 6 anos: 12 valores -----

De 7 a 9 anos: 14 valores -----

De 10 a 15 anos: 16 valores -----

Mais de 15 anos: 20 valores -----

**Avaliação de Desempenho (AD):** este item terá em consideração a média das avaliações obtidas nos últimos três anos/ciclos avaliativos, no âmbito do SIADAP. -----

A expressão quantitativa das avaliações será convertida numa escala de 0 a 20 valores e traduzir-se-á nos seguintes níveis classificativos: -----

Média das últimas três avaliações (SIADAP)	Nível classificativo
Inferior a 2 valores	8 valores
≥ 2 e ≤ 3 valores	12 valores
> 3 e ≤ 3,5 valores	14 valores
> 3,5 e ≤ 4,5 valores	16 valores
> 4,5 e ≤ 4,9 valores	18 valores
5 valores	20 valores

Aos candidatos não avaliados em nenhum dos anos, por motivos que não lhes sejam imputáveis, será atribuído o nível classificativo de 10 valores. -----

Caso exista avaliação referente a apenas um ou dois anos/ciclos avaliativos, será considerada a nota ou a média das notas apresentadas, convertidas nos respetivos níveis classificativos. -----

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS):** -----

Este método visa avaliar a experiência profissional e os aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

A entrevista será classificada numa escala de 0 a 20 valores e incidirá sobre os seguintes critérios de apreciação: -----

a) Interesse e motivação profissional: este item visa avaliar as principais razões profissionais e ou pessoais da candidatura, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelo posto de trabalho a ocupar através de critérios como: razões da mudança, expectativas futuras, disponibilidade e conhecimento geral sobre o Município de Ílhavo. -----

Elevado interesse e motivação profissional: 20 valores -----

Bom interesse e motivação profissional: 16 valores -----

Suficiente interesse e motivação profissional: 12 valores -----

Reduzido interesse e motivação profissional: 8 valores -----

Insuficiente interesse e motivação profissional: 4 valores -----

b) Capacidade de expressão e comunicação: aferir da clareza e fluência do discurso e da capacidade de concisão, atendendo à lógica de raciocínio e à linguagem não verbal (postura corporal, expressão oral e adequação do contacto interpessoal): -----

Elevada capacidade de expressão e comunicação: 20 valores -----

Boa capacidade de expressão e comunicação: 16 valores -----

Suficiente capacidade de expressão e comunicação: 12 valores -----

Reduzida capacidade de expressão e comunicação: 8 valores -----

Insuficiente capacidade de expressão e comunicação: 4 valores -----

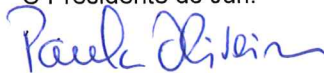
c) Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função: apreciação da capacidade de adaptação às tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho em causa, atendendo à experiência e conhecimentos profissionais do candidato, nomeadamente no que respeita ao exercício efetivo das funções postas a concurso e ao grau de conhecimento da conjuntura legal específica da Administração Local. -----

Elevada aptidão e conhecimentos profissionais: 20 valores -----

Boa aptidão e conhecimentos profissionais: 16 valores -----

Suficiente aptidão e conhecimentos profissionais: 12 valores -----  
 Reduzida aptidão e conhecimentos profissionais: 8 valores -----  
 Insuficiente aptidão e conhecimentos profissionais: 4 valores -----  
 d) Tolerância à pressão e contrariedades: aferir se se mantém produtivo mesmo em ambiente de pressão, se perante situações difíceis mantém habitualmente o controlo emocional e o discernimento profissional; gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais e se aceita as críticas e contrariedades como momentos de aprendizagem. -----  
 Elevada tolerância à pressão e contrariedades: 20 valores -----  
 Boa tolerância à pressão e contrariedades 16 valores -----  
 Suficiente tolerância à pressão e contrariedades: 12 valores -----  
 Reduzida tolerância à pressão e contrariedades: 8 valores -----  
 Insuficiente tolerância à pressão e contrariedades: 4 valores -----  
 A classificação da entrevista profissional de seleção resulta do somatório da valoração obtida em cada um destes critérios de apreciação, numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: ---  
 $EPS = (a + b + c + d) / 4$ , em que: -----  
 EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----  
 a = Interesse e motivação profissional -----  
 b = Capacidade de expressão e comunicação -----  
 c = Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função -----  
 d = Tolerância à pressão e contrariedades -----  
 A entrevista será realizada pelo júri e basear-se-á num guião, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, que permita aferir a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----  
 A entrevista será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, a que correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores. -  
**4.º CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):** -----  
 A classificação final e consequente ordenamento dos candidatos resultará da média ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, traduzindo-se numa das seguintes fórmulas: -----  
 $CF = 0,60AC + 0,40EPS$ . -----  
 em que: -----  
 CF = Classificação Final -----  
 AC = Avaliação Curricular -----  
 EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----  
 A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores. -----  
 Terminada a aplicação dos métodos de seleção será elaborada uma lista unitária de ordenação final, onde constam todos os candidatos aprovados, independentemente dos métodos de seleção que lhes tenham sido aplicados. -----  
 Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----  
 Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos, lavrada e lida a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O Presidente do Júri:



Vogal:



Vogal:



