



**MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
CÂMARA MUNICIPAL DE ANGRA DO HEROÍSMO**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA
DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE UM
POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR
ÁREA DE ENGENHARIA CIVIL – RAMO DE HIDRÁULICA**

ATA N.º 1

Aos trinta e um dias do mês de maio de dois mil e vinte e dois, no Edifício da R. do Barcelos, n.º 4, em Angra do Heroísmo, pelas 14h00, reuniu o júri do procedimento concursal acima identificado, designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, de doze de abril de dois mil e vinte e dois, constituído por André Fernandes Nogueira da Costa, chefe da Unidade de Águas e Manutenção de Vias, na qualidade de presidente; Gil da Silva Navalho, técnico superior, e Ana Maria Prazeres Júlio Miranda de Mesquita Patrocínio, técnica superior, ambos na qualidade de vogais, a fim de fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, bem como proceder à elaboração da prova de conhecimentos e do guião da entrevista profissional de seleção.

O recrutamento far-se-á nos termos do disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação mais atual dada pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março, e na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atualizada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

As candidaturas serão efetuadas, preferencialmente, por via eletrónica, para o endereço rh@cmah.pt, através do preenchimento do formulário disponibilizado para o efeito na página eletrónica do Município, acompanhado do *curriculum vitae*. Em caso de impossibilidade de utilização desta via, poderá o candidato entregar o formulário e o *curriculum vitae* em suporte de papel, pessoalmente, ou remetê-lo por correio, sob registo, e com aviso de receção.

Nos termos do n.º 6 do referido despacho, os métodos de seleção a utilizar são:

- a) Prova de conhecimentos (PC), avaliação psicológica (AP) e entrevista profissional de seleção (EPS) - aplicáveis a todos os candidatos que não se enquadrem nas situações descritas na alínea b);


 1



MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
CÂMARA MUNICIPAL DE ANGRA DO HEROÍSMO

- b) Avaliação curricular (AC), entrevista de avaliação de competências (EAC) e entrevista profissional de seleção (EPS) – aplicáveis aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;-----
c) Aos candidatos previstos na alínea b) que optarem pelo afastamento dos respetivos métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LGTFP, serão aplicados os métodos previstos na alínea a).-----

1. A **prova de conhecimentos (PC)** tem uma ponderação de 45% e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais, as competências técnicas necessárias ao exercício da função, o adequado conhecimento da língua portuguesa, bem como a capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas. Revestirá a forma escrita, terá natureza teórica, será de realização individual, em suporte de papel, e comportará uma fase. Será constituída por questões de desenvolvimento, de escolha múltipla e de pergunta direta. Terá duração máxima de 120 minutos, sendo que, no seu decurso, os candidatos poderão consultar legislação e bibliografia, desde que as mesmas não sejam anotadas, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático, à exceção de máquina calculadora científica.--

1.1 Para além dos conhecimentos gerais de engenharia, e específicos de hidráulica, a prova de conhecimentos versará sobre os seguintes temas, sendo recomendada para a sua preparação a consulta da legislação e bibliografia correspondentes:-----

- Código dos Contratos Públicos – Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua mais recente redação;-----
- Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais – Decreto Regulamentar n.º 23/95, de 23 de agosto, retificado pela Declaração de Retificação n.º 153/95, de 30 de novembro;-----
- Regime Jurídico dos Serviços Municipais de Abastecimento Público de Água, de Saneamento de Águas Residuais e de Gestão de Resíduos Urbanos – Decreto-Lei n.º 194/2009, de 20 de agosto, alterado pela Lei n.º 12/2014, de 6 de março e pelo Decreto-Lei n.º 92/2010, de 26 de julho;-----



MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
CÂMARA MUNICIPAL DE ANGRA DO HEROÍSMO

- Livro de "Hidráulica", de António de Carvalho Quintela, Fundação Calouste Gulbenkian;-----
- Livro de "Hidráulica Geral", de Armando Lencastre, Edição de Autor;-----
- "Tabelas Técnicas", de J. S. Brazão Farinha e A. Correia dos Reis, Edições Técnicas E.T.L., Lda.

1.2. A PC será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

1.3. A PC e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da realização, devido ao seu carácter confidencial.-----

2. A **avaliação psicológica (AP)** tem uma ponderação de 25% e visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o seguinte perfil de competências, conforme definido no despacho de abertura do procedimento datado de doze de abril de dois mil e vinte e dois: capacidade de planeamento e organização; conhecimentos especializados e experiência; capacidade de trabalho em equipa e cooperação e orientação para resultados.-----

2.1 Será efetuada por entidade especializada.-----

2.2. A AP é valorada através dos níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo que os resultados, quando apresentados numa escala de zero a vinte valores, serão convertidos do seguinte modo:-----

Igual ou superior 18 valores ----- nível Elevado (20 valores);

Igual ou superior 14 valores e inferior a 18 valores ----- nível Bom (16 valores);

Igual ou superior 9,5 valores e inferior a 14 valores ----- nível Suficiente (12 valores);

Igual ou superior 6 valores e inferior a 9,5 valores ----- nível Reduzido (8 valores);

Inferior a 6 valores ----- nível Insuficiente (4 valores).

3. A **avaliação curricular (AC)** tem uma ponderação de 45% e visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.-----



MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
CÂMARA MUNICIPAL DE ANGRA DO HEROÍSMO

3.1. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

- $AC = 10\%HA + 45\%FP + 40\%EP + 5\%AD$, em que:

Habilidades Académicas (HA) – ponderação da titularidade grau académico, do seguinte modo:

- Licenciatura pré-Bolonha/mestrado integrado em engenharia civil, com especialização no ramo de Hidráulica e Recursos Hídricos-----20 valores

Formação Profissional (FP) - ponderação das ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, do seguinte modo:

- Inexistência de frequência de ações de formação ou frequência de ações de formação sem afinidade com o posto de trabalho a prover - 0 valores;
- Até 60 horas de formação com afinidade com o posto a prover - 4 valores;
- Entre 61h e 120h de formação com afinidade com o posto a prover - 8 valores;
- Entre 121h e 180h de formação com afinidade com o posto a prover - 10 valores;
- Entre 181h e 240h de formação com afinidade com o posto a prover - 12 valores;
- Entre 241h e 300h de formação com afinidade com o posto a prover - 16 valores;
- Mais de 300h de formação com afinidade com o posto a prover - 20 valores.

Quando o certificado ou diploma de formação não mencionar o número de horas de formação, serão consideradas 7 horas por cada dia completo e 4 horas por meio dia.

Só será contabilizada como formação profissional a que se encontre devidamente comprovada.

Entende-se por área com afinidade com o posto a prover aquela que reporte às atribuições e competências da área de atuação da CMAH, no que respeita às águas e águas residuais, conforme previstas no Regulamento de Organização dos Serviços Municipais de Angra do Heroísmo, publicado na II série do Diário da República n.º 109, de 4.06.2020, através do Despacho n.º 6086/2020. Não são considerados para efeitos de contabilização de horas de formação cursos profissionais e cursos de especialização tecnológica.

Experiência Profissional (EP) – ponderação da experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, do seguinte modo:



MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
CÂMARA MUNICIPAL DE ANGRA DO HEROÍSMO

- Menos de 12 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 8 valores;-----
- Entre 12 meses e menos de 18 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 12 valores;-----
- Entre 18 meses e menos de 24 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 16 valores;-----
- Mais de 24 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 20 valores.-----

Entende-se por atividades inerentes ao posto a prover as que reportem às atribuições e competências da área de atuação da CMAH, no que respeita às águas e águas residuais, conforme previstas no Regulamento de Organização dos Serviços Municipais de Angra do Heroísmo, publicado na II série do Diário da República n.º 109, de 4.06.2020, através do Despacho n.º 6086/2020, e mais concretamente em:

- a) Elaboração de pareceres sobre projetos de redes prediais e/ou pareceres de redes públicas de abastecimento de água e drenagem de águas residuais (20% da EP);
- b) Fiscalização de empreitadas de obras públicas (20% da EP);
- c) Fiscalização do cumprimento da legislação e dos regulamentos em vigor (20% da EP);
- d) Elaboração de projetos de redes adutoras (20% da EP);
- e) Gestão da rede de abastecimento, nomeadamente gestão de origens, distribuição e deteção de fugas (20% da EP).

Avaliação de Desempenho (AD), é ponderada a avaliação de desempenho obtida no último período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, do seguinte modo:-----

- Menção correspondente a desempenho Inadequado - 0 valores;-----
- Sem avaliação por razão não imputável ao candidato ou com menção correspondente a desempenho Adequado - 16 valores;-----
- Menção correspondente a desempenho Relevante - 18 valores;-----
- Menção correspondente a desempenho Excelente - 20 valores.-----

Se o candidato tiver sido avaliado por grelha diferente da atrás indicada, essa avaliação será convertida na escala referida.-----

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "JMF".



**MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
CÂMARA MUNICIPAL DE ANGRA DO HEROÍSMO**

4. A **entrevista de avaliação de competências (EAC)** tem uma **ponderação de 25%** e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, de acordo com o perfil previamente definido: capacidade de planeamento e organização; conhecimentos especializados e experiência; capacidade de trabalho em equipa e cooperação e orientação para resultados.

4.1. A EAC é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.

4.2. Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:

Igual ou superior 18 valores ----- nível Elevado (20 valores);

Igual ou superior 14 valores e inferior a 18 valores ----- nível Bom (16 valores);

Igual ou superior 9,5 valores e inferior a 14 valores ----- nível Suficiente (12 valores);

Igual ou superior 6 valores e inferior a 9,5 valores ----- nível Reduzido (8 valores);

Inferior a 6 valores ----- nível Insuficiente (4 valores).

4.3. A classificação final da EAC resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação.

5. A **entrevista profissional de seleção (EPS)** tem uma **ponderação de 30%** e visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

5.1. Na EPS serão avaliados os seguintes parâmetros: experiência profissional, relacionamento interpessoal e trabalho em equipa; motivação e atitude comportamental.

5.2. A classificação a atribuir a cada um destes parâmetros resulta de votação nominal, por maioria (obtida através de média aritmética simples), sendo o resultado final da entrevista igualmente obtido através da respetiva média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros a avaliar, com valoração até às centésimas.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "J. P. G." or a similar name.



MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
CÂMARA MUNICIPAL DE ANGRA DO HEROÍSMO

5.3. A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, conforme grelha anexa à presente ata. O júri aprovou ainda o guião da entrevista a realizar, o qual, devido à confidencialidade do conteúdo, só será anexo à presente ata após a realização da entrevista.

5.4. Será elaborada uma ficha de avaliação da EPS por cada candidato, contendo a classificação obtida em cada parâmetro (resultante de votação nominal e por maioria), bem como o resultado final.

6. A classificação final do candidato será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nas componentes da seleção, com valoração até às centésimas, traduzindo-se nas seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção utilizados:

- $CF = 0,45*AC + 0,25*EAC + 0,30*EPS$ ou-----
- $CF = 0,45*PC + 0,25*AP + 0,30*EPS$;

em que:

CF = Classificação Final;-----

AC = Avaliação Curricular;-----

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

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;-----

PC = Prova de Conhecimentos;-----

AP = Avaliação Psicológica.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo primeiramente efetuados os obrigatórios, pela ordem enunciada na lei, e só depois a entrevista profissional de seleção. É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que, para constar, vai ser assinada por todos os membros do júri.

André Nogueira da Costa
André Fernandes Nogueira da Costa

O Júri
Gil da Silva Navalho

Ara Mesquita Patrocínio
Ara Mesquita Patrocínio

J

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE UM TÉCNICO SUPERIOR,
ÁREA DE ENGENHARIA CIVIL, RAMO DE HIDRÁULICA, A AFETAR À UNIDADE DE ÁGUAS E MANUTENÇÃO DE VIAS**

ANF

GRELHA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Parâmetros de avaliação	Níveis classificativos			
	20 - Elevado	16 - Bom	12 - Suficiente	8 - Reduzido
Experiência profissional Avalia a experiência e conhecimentos profissionais do candidato, no âmbito da atividade a desempenhar	Revela uma vasta experiência e conhecimentos na área em referência, mencionando concretamente projetos em que trabalhou, dando exemplos	Revela uma boa experiência e conhecimentos na área em referência, mencionando concretamente projetos em que trabalhou, dando exemplos	Revela alguma experiência, mas poucos conhecimentos na área em referência, mencionando concretamente projetos em que trabalhou, dando exemplos	Revela pouca experiência e poucos conhecimentos na área em referência, mencionando concretamente projetos em que trabalhou, dando exemplos
Relacionamento interpessoal e trabalho em equipa Avalia o relacionamento com superiores hierárquicos, colegas e público, bem como a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e participar ativamente	Revela um excelente relacionamento interpessoal, bem como uma excelente capacidade para se integrar em equipas de trabalho	Revela um bom relacionamento interpessoal, bem como uma boa capacidade para se integrar em equipas de trabalho	Revela alguma capacidade de relacionamento interpessoal, bem como alguma capacidade para se integrar em equipas de trabalho	Revela pouca capacidade de relacionamento interpessoal, bem como pouca capacidade para se integrar em equipas de trabalho
Motivação Avalia os motivos da candidatura e expectativas profissionais, procurando aferir o interesse pelas funções e conhecimento geral sobre as autarquias locais e Município de Angra do Heroísmo em particular	Revela um elevado interesse e motivação, profissional para o desempenho da função	Revela um bom interesse e motivação, profissional para o desempenho da função	Revela algum interesse e motivação, profissional para o desempenho da função	Revela pouco interesse e motivação, profissional para o desempenho da função
Atitude comportamental Avalia a postura, o trato e a autoconfiança	Revela uma excelente atitude comportamental, pela sua capacidade de comunicação, assertividade, respeito e maneira de estar, de se dirigir e apresentar	Revela uma boa atitude comportamental, pela sua capacidade de comunicação, assertividade, respeito e maneira de estar, de se dirigir e apresentar	Revela uma razoável atitude comportamental, pela sua capacidade de comunicação, assertividade, respeito e maneira de estar, de se dirigir e apresentar	Revela uma má atitude comportamental, pela sua capacidade de comunicação, assertividade, respeito e maneira de estar, de se dirigir e apresentar