

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO  
PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO

1 POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR – ENG.º CIVIL

ATA Nº 1

Aos seis dias do mês março do ano dois mil e vinte e seis, o Júri do procedimento concursal, constituído por:-----

**Presidente do Júri:** José Mário Agrelo Calha, Chefe de Divisão de Obras Ambiente e Qualidade de Vida;-----

**Vogais efetivos:**-----

**1.º Vogal:** Ilda Maria Ramos Lourenço Marques, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira;-----

**2.º Vogal:** Vera Susana Gavancha Magro Vera Susana Gavancha Magro, Técnica Superior - Jurista; Reuniu a fim de fixar os parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa dos métodos de seleção a aplicar, nos termos do n.º 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

Caracterização para este posto de trabalho, é a seguinte:-----

As funções constantes no n.º 2 do artigo 88º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional na categoria de técnico superior, e as funções seguintes:-----

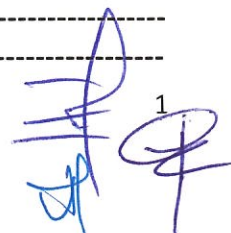
Com funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Funções específicas: Proceder à preparação, lançamento e tramitação administrativa e digital dos procedimentos prévios à contratação pública, com especial incidência em empreitadas; Registo e lançamento de documentos na plataforma eletrónica de Contratação Pública utilizada pelo Município; Apoio à gestão e acompanhamento dos contratos de empreitada; Submeter, e por vezes, elaborar, candidaturas a fundos comunitários e outros financiamentos; Acompanhar a execução financeira das obras. Deve ainda exercer as demais funções, que lhe são cometidas por lei, deliberação, despacho ou determinação superior no âmbito das atribuições do Município e relacionadas com as acima descritas.

Para o procedimento aplicam-se os seguintes métodos :-----

**Prova de Conhecimentos;**-----

**Avaliação Psicológica;**-----

**Entrevista de Avaliação de Competências;**-----



1

**PC – PROVA DE CONHECIMENTOS,**-----

A prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos incidirá sobre conteúdos de natureza genérica diretamente relacionados com as exigências da função e assumirá a forma escrita, revestindo natureza teórica de realização individual, com a duração de 60 minutos, realizada com consulta em papel sem anotações e incidirá sobre os seguintes temas, na sua atual redação:-----

Legislação geral

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual.
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual - Estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico;
- Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro – Código do trabalho;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP, na sua redação atual;
- Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto - Constituição da República Portuguesa;
- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;
- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação atual;
- Regulamento Geral Sobre a Proteção de Dados (RGPD), Regulamento (UE) n.º 679/2016, de 27 de abril;
- Lei n.º 50/2018 de 16 de agosto - Lei-quadro da transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais.

Legislação Específica

- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação – Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua redação atual;
- Conteúdo obrigatório do programa e do projeto de execução, bem como os procedimentos e normas a adotar na elaboração e faseamento de projetos de obras públicas — Portaria n.º 255/2023, de 7 de agosto;
- Regulamento de Sinalização de Trânsito: Decreto-Regulamentar n.º 22-A/98, de 1 de outubro, na sua atual redação;
- Regulamentação das Condições de Segurança e de Saúde no Trabalho em Estaleiros Temporários ou Móveis: Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro;
- Decreto-Lei n.º 6/2004, de 6 de janeiro alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 73/2021 de 18 de agosto, que estabelece o regime de revisão de preços das empreitadas de obras públicas e de obras particulares e de aquisição de bens e serviços;
- Lei n.º 40/2015, de 1 de junho, na sua atual redação – Regime Jurídico que estabelece a qualificação profissional exigível aos técnicos responsáveis pela elaboração e subscrição de projetos, pela fiscalização de obra e pela direção de obra, que não esteja sujeita a legislação especial, e os deveres que lhes são aplicáveis;
- Lei n.º 41/2015, de 3 de junho, na sua atual redação – Regime Jurídico aplicável ao exercício da atividade da construção; Lei n.º 25/2018, de 14 de junho;

- Regulamento Geral das Estradas e Caminhos Municipais - Lei n.º 2110, de 19 de agosto de 1961, na redação atual;
- Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial – Decreto-Lei 80/2015, de 14 de maio, na sua atual redação;

Para efeitos de realização da Prova de Conhecimentos esclarece-se o seguinte:-----

Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação e bibliografia em suporte papel (desde que não anotada nem comentada), não sendo permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (Telemóvel, Tablet, PC, Smartwatch, Auriculares, etc);

- A atualização da legislação referenciada, ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versara a prova de conhecimentos.-----

#### **AP – AVALIAÇÃO PSICOLOGICA-----**

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.-----

Os candidatos serão avaliados através das menções classificativas de Apto e não Apto.-----

O candidato que tiver a classificação de não apto, no referido método de seleção fica eliminado, do procedimento concursal.-----

#### **EAC — ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS-----**

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função:-----

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de de 0 a 20 valores, de acordo com lista de competências que se descrevem. -----

A – Orientação para o Serviço Público: Atuar de acordo com os 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 (AP) ao serviço do interesse coletivo. -----

B – Análise Crítica e Resolução de Problemas: Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

C – Organização, Planeamento e Gestão de Projetos: Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades. -----

D – Comunicação: Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.-----

E – Tomada de Decisão: Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar

decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados. -----

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada parâmetro, com aplicação da seguinte fórmula: -----

Para os candidatos que, sejam titulares da carreira/categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou a atividade caracterizadora do posto de trabalho, exceto quando afastados, por escrito pelos próprios, caso em que serão utilizados os métodos de seleção aplicados para os restantes candidatos e ainda aos candidatos que se encontrem em situação de requalificação e sendo titulares da carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento tenham, por ultimo, estado a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja a ocupação o procedimento é publicitado, aplicam-se os seguintes **Métodos de seleção**:-----

**Avaliação Curricular**;-----

**Entrevista de Avaliação de Competências**;-----

**AC — AVALIAÇÃO CURRICULAR**-----

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar Na avaliação curricular são considerados e ponderados de 0 a 20 valores, em que os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais:-----

- A **habilitação académica** ou nível de qualificação, certificado pelas entidades competentes; ----
- A **formação profissional**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; -----
- A **experiência profissional** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a que se candidata e o grau de complexidade das mesmas;-----
- A **avaliação de desempenho**, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, com a aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

Em que:-----

AC = Avaliação curricular-----

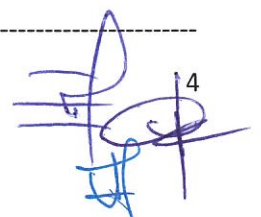
HA = Habilitação académica-----

FP = Formação profissional-----

EP = Experiência profissional-----

AD = Avaliação de desempenho-----

As regras a observar na valoração dos diversos fatores são as seguintes:-----



4

**Habilitações académicas ou nível de qualificação:**-----

- As exigidas para o posto de trabalho – 16 valores; -----
- De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata – 20 valores.--

**Formação profissional:**-----

Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, são ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite máximo de 20 valores:-----

- Sem formação relevante para o exercício das funções – 10 valores; -----
- Com ações de formação relevantes para o exercício das funções – 10 valores acrescidos de: -----
  - 1 valor – número total de horas de formação até 24 horas;-----
  - 2 valores – número total de horas de formação 25 a 50 horas; -----
  - 5 valores – número total de horas de formação 51 a 100 horas;-----
  - 10 valores – número total de horas de formação superior a 100 horas.-----

**Experiência profissional:** -----

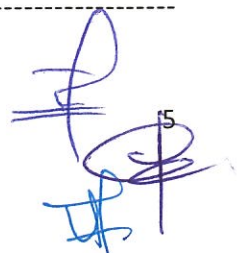
Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o procedimento concursal é aberto: -----

- Sem experiência relevante para o exercício das funções — 5 valores;-----
- Com experiência relevante para o exercício de funções – 10 valores acrescidos de: ----
  - Até 1 ano de experiência profissional — 2 valores;-----
  - De 1 a 3 anos de experiência profissional — 4 valores;-----
  - De 3 a 6 anos de experiência profissional— 6 valores; -----
  - De 6 a 10 anos de experiência profissional – 8 valores; -----
  - Mais de 10 anos de experiência profissional – 10 valores. -----

**Avaliação e desempenho:**-----

A avaliação de desempenho, e nos termos previstos no artigo 49.º da lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o júri deliberou por unanimidade que a avaliação de desempenho se reporta ao período, não superior a 3 ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo que de acordo com as menções previstas para o Sistema de Avaliação de Desempenho da Administração Pública/Ponderação curricular, o fator AD (avaliação de desempenho) é valorada da seguinte forma:-----

- Excelente – 20 valores;-----
- Relevante ou Muito Bom - 16 valores;-----
- Bom – 14 valores-----
- Adequado/Regular – 12 valores-----
- Inadequado – 8 valores-----



Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com o outro diploma legal em alguns dos anos, será considerado como Desempenho Adequado.-----

Na valoração da avaliação de desempenho (AD) o júri adotará a seguinte formula:-----

**AD= soma da valoração dos três últimos ciclos avaliativos de avaliação /3**-----

### **EAC — ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS**-----

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função:-----

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de de 0 a 20 valores, de acordo com lista de competências já descritas nesta ata. -----

### **CLASSIFICAÇÃO FINAL**-----

A classificação e ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento, resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e efetuada com as seguintes fórmulas: -----

$CF = PC (50\%) + EAC (50\%)$ -----

Ou-----

Para os candidatos que efetuem, as provas de avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências:-----

$CF = AC (50\%) + EAC (50\%)$ -----

Em que:-----

CF = Classificação final-----

PC = Prova de conhecimentos-----

AP = Avaliação psicológica-----

AC = Avaliação Curricular-----

EAC = Entrevista de avaliação de competências-----

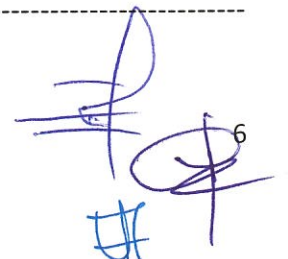
Nos termos do artigo 21.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, do resultado de cada método de seleção, será elaborada uma ficha demonstrativa dos resultados, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatório e é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes. -----

Em situações de igualdade de classificação, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, Subsistindo o empate, desempatam pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional. -----

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.-----

E não havendo nada mais a tratar se encerrou a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.-----

O Júri



6

