

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

UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR – ENGENHEIRO CIVIL

ATA nº 1

Aos onze dias do mês outubro do ano dois mil e vinte e quatro, o Júri do procedimento concursal, constituído por:-----

Presidente do Júri: Ilda Maria Ramos Lourenço Marques, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira,-----

Vogais efetivos:-----

1.º Vogal: Vera Susana Gavancha Magro, Técnica Superior de Direito;-----

2.º Vogal: Pedro Guilherme Vieira Barrento Charneco, Técnico Superior de Engenharia Civil no Município do Crato-----

Reuniu a fim de fixar os parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa e o sistema de avaliação final dos métodos de seleção a aplicar ao presente procedimento concursal. –

Ao abrigo do disposto no 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 18º da Portaria n.º 233/2022, de 30 de setembro:-----

Para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou com relação jurídica de emprego publico por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho ou ainda para os candidatos que se encontrem na situação de requalificação, mas que não tenham, por último, exercido a atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja a ocupação o procedimento é publicitado, aplicam-se os seguintes métodos:-----

Prova de Conhecimentos;-----

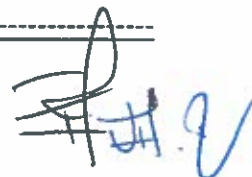
Avaliação Psicológica;-----

Entrevista de Avaliação de Competências;-----

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:-----

Legislação geral-----



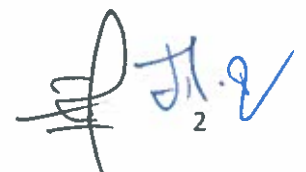
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual.
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual - Estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência 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;-----
- 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 nº 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 nº 273/2003, de 29 de outubro; -----
- Decreto-Lei n.º 6/2004, de 6 de janeiro alterado e republicado pelo Decreto-Lei nº 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);



2

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

AP – AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA-----

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, e será valorada numa escala de 0 a 20 valores, e serão avaliados através das menções classificativas de Apto e não Apto.-----

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. -----

E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.-----

ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade.-----

CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.-----

ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.--

TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.-----

INOVAÇÃO E QUALIDADE: Capacidade para executar atividades e tarefas de forma crítica e de sugerir novas práticas de trabalho, com vista ao aumento da qualidade do serviço prestado.-----

COMUNICAÇÃO: Capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.-----

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.-----

INICIATIVA E AUTONOMIA: Capacidade de atuar de modo proactivo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas.-----

OPTIMIZAÇÃO DE RECURSOS: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.-----

RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.-----

ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados, relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.-----

TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.-----

PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.-----

CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. -----

COORDENAÇÃO: Capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas e grupos de trabalho, com vista ao desenvolvimento de projetos e à concretização dos objetivos. -----

NEGOCIAÇÃO E PERSUAÇÃO: Capacidade para defender ideias e pontos de vista de forma convincente e estabelecer acordos e consensos, recorrendo a uma argumentação bem estruturada e consistente.

REPRESENTAÇÃO E COLABORAÇÃO INSTITUCIONAL: Capacidade para representar o serviço, ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional.-----

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: _____

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: _____

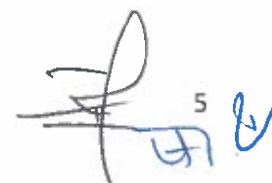
Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o procedimento concursal é aberto: _____

- 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: _____

Para valoração da Avaliação de Desempenho será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três últimos anos, de acordo com os seguintes critérios: _____

- Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio: Excelente – 20 valores; Muito Bom – 16 valores; Bom – 12 valores; Necessita de desenvolvimento – 8 valores; Insuficiente – 6 valores; _____



5
47

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Relevante – 20 valores; Adequado – 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. -----

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-----

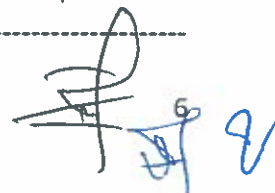
EAC = Entrevista de avaliação de competências-----

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 Jdri

Ilda Fernandes

Jorge Pedro

Padre Guilherme Vieira Sacramento Gomes