

ATA N.º 1

Definição de Critérios

Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público para preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Técnico (Construção Civil), em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Aos oito dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e cinco, pelas 9:30 horas, na sala de reuniões do edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento em epígrafe, conforme deliberação da Câmara Municipal de 03 de dezembro de 2024, exarado sobre a proposta de abertura do procedimento MGD n.º 33290/2024.

PRESIDENTE: Justimiano Guilherme Monteiro, Chefe de Divisão de Gestão Urbanística e Obras

VOGAIS EFETIVOS: Sandra Cristina Pereira Ferreira, Assistente Técnica na Divisão de Gestão Urbanística e Obras e Graciete Gonçalves Sardinha, Assistente Técnica na Unidade de Recursos Humanos

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

1. Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, considerando o perfil de competências do posto de trabalho;
2. Decidir das fases que comportam os métodos de seleção e das condições específicas da sua realização;
3. Definir o tipo, forma e duração da prova de conhecimento, bem como os respetivos temas e bibliografia;

Considerando que:

Nos termos do art.º 36.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, os **métodos de seleção obrigatórios** são a **Prova de Conhecimentos (PC)**, destinada a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa e a **Avaliação Psicológica (AP)**, que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Adicionalmente, e nos termos do n.º 4 do art.º 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do art.º 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deverá ser aplicada a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, como **método de seleção facultativo**.

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar serão a **Avaliação Curricular (AC)**, que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho, e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, salvo se esses candidatos, através de declaração escrita, afastarem estes métodos de seleção, devendo então ser-lhes aplicados os métodos aplicados aos restantes candidatos.


I - MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO COMPLEMENTARES

I.1 - PROVA DE CONHECIMENTOS

a) A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de natureza teórica e de realização individual, com a duração máxima de 90 minutos, podendo ser alargado, até 30 minutos para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização. A prova é valorada numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, conforme previsto no artigo 21.º da Portaria e tem a ponderação final de 70%.

b) A PC é constituída por 40 questões de escolha múltipla, com quatro opções de resposta, em que:

i. Os candidatos devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão;



- ii. Cada resposta certa será classificada com 0,5 valores;
 - iii. Respostas incorretas, ausências de resposta ou a escolha de mais do que uma opção de resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nas questões em causa.
- c) A PC versará sobre o seguinte programa:

Conhecimentos Gerais:

- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual – Código do Trabalho (CT);
- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, na sua redação atual – Código do Procedimento Administrativo (CPA);
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual - Código dos Contratos Públicos (CCP);
- Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro na sua atual redação - Regime Jurídico da Urbanização e Edificação (RJUE);
- Lei n.º 31/2009, de 3 de julho na sua atual redação – Qualificação Profissional;
- Lei n.º 41/2015 de 3 de junho na sua atual redação - Estabelece o regime jurídico aplicável ao exercício da atividade da construção.

Conhecimentos Específicos:

- Portaria n.º 255/2023, de 7 de agosto - Aprova o conteúdo obrigatório do projeto de execução, bem como os procedimentos e normas a adotar na elaboração e faseamento de projetos de obras públicas, designados «Instruções para a elaboração de projetos de obras», e a classificação de obras por categorias;
- Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto que aprova o regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais, revogando o Decreto-Lei n.º 123/97, de 22 de maio;
- Decreto n.º 46427/1965, de 10 de julho, que estabelece o Regulamento das instalações provisórias destinadas ao pessoal empregador das obras;
- Decreto-Lei n.º 6/2004, de 6 de janeiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 73/2021, de 18 de agosto – Estabelece o regime de revisão de preços das empreitadas de obras públicas e de obras particulares e de aquisição de bens e serviços.

d) Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos poderão consultar a legislação, não anotada, constante do programa da prova, não sendo permitido o uso de equipamentos informáticos (computador, iphone, ipad ou outros).

1.2 - AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

- a) A Avaliação Psicológica destina-se a avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, estabelecendo um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.
- b) A classificação da AP traduz uma apreciação e análise integrada das exigências psicológicas constantes no Perfil de Competências e é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.
- c) Na AP será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.
- d) Considerando o disposto na subalínea ii) da alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os candidatos que tenham realizado o método de seleção avaliação psicológica para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos, podem aproveitar o resultado obtido, devendo manifestar essa sua pretensão ao júri nos cinco dias úteis seguintes à publicitação da lista de candidatos admitidos ao procedimento, através de email, identificado na respetiva notificação da referida lista.

I.3 - ENTREVISTA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A Classificação Final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das competências em análise, sendo elaborado um Guião de Entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma "Grelha Classificativa Individual da Entrevista de Avaliação de Competências", avaliado numa escala de 0 a 20 valores.

A preparação e aplicação deste método será aplicado por um técnico devidamente habilitado. A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração aproximada de 60 minutos.

As competências definidas para avaliar a Entrevista de Avaliação de Competências são as seguintes:

Realização e Orientação para Resultados; Organização e Método de Trabalho; Trabalho de Equipa e Cooperação; e Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.

Este método tem uma ponderação de 30 % na nota final.

I.4 - AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

A avaliação curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, a experiência profissional, a formação profissional e a avaliação do desempenho. Este método tem uma ponderação de 70 % na nota final.

A classificação da avaliação curricular é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada do seguinte modo:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

Sendo:

- AC – Classificação obtida na Avaliação Curricular;
- HA – Classificação obtida na Habilitação Académica;
- FP – Classificação obtida na Formação Profissional;
- EP – Classificação obtida na Experiência Profissional;
- AD – Classificação obtida na Avaliação do Desempenho.

a) Habilitação Académica (HA)

Será considerada a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com os critérios indicados no quadro seguinte.

Grau de habilitação académica	Valoração
Habilitação académica de grau exigido	15 valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido	20 valores

b) Formação Profissional (FP)

Assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação de aperfeiçoamento, de aquisição de competências ou de especialização e formação informativa, relacionadas com o exercício das funções a exercer, devidamente comprovadas no ato da candidatura.

Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão a duração e o âmbito da formação, sendo apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado que atestem a frequência e a duração das mesmas.

Caso o certificado não mencione o número total de horas de formação, serão consideradas 7 horas de formação por cada dia indicado.

O parâmetro Formação Profissional inicia-se com uma base de 10 valores, acrescentando valoração de acordo com o quadro infra, até ao limite de 20 valores.

Duração da ação de formação	Valoração
> 35 horas	1 valor por cada ação
> 35 e ≤ 70 horas	2 valores por cada ação
> 70 e ≤ 100 horas	3 valores por cada ação
> 100 horas	4 valores por cada ação

c) Experiência profissional (EP)

Este parâmetro será classificado de acordo com o tempo prestado no exercício efetivo de funções com identidade funcional às exigidas para o posto de trabalho a ocupar, devidamente comprovado por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas. A ponderação segue os critérios expressos no quadro seguinte.

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência	10 valores
< 3 anos	12 valores
≥ 3 anos e < 6 anos	14 valores
≥ 6 anos e < 10 anos	16 valores
≥ 10 anos e < 15 anos	18 valores
≥ 15 anos	20 valores

d) Avaliação de Desempenho (AD)

Neste parâmetro avalia-se o último período não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores, tendo em conta a média quantitativa da escala SIADAP dos últimos 3 Ciclos Avaliativos:

Avaliação de Desempenho	Valoração
Reconhecimento de excelência	20 valores
Relevante (superior a 4,700 pontos)	18 valores
Relevante (de 4 a 4,700 pontos)	16 valores
Adequado (de 3 a 3,999 pontos) ou sem avaliação por motivo não imputável ao trabalhador	14 valores
Adequado (de 2 a 2,999 pontos)	12 valores
Inadequado	10 valores

II – CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

A classificação final e a consequente ordenação final dos candidatos serão expressas na escala de zero a vinte valores, com valoração às centésimas, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção indicados, efetuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = PC (70\%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30\%)$$

ou

$$CF = AC (70\%) + EAC (30\%)$$

Sendo que:

CF – Classificação Final;

AC – Classificação obtida na Avaliação Curricular;

AP – Resultado obtido na Avaliação Psicológica (Apto ou Não Apto);

EAC – Classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências.

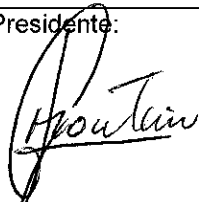
III - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, serão utilizados os critérios de preferência, previstos no artigo 24.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Caso subsista o empate, este será resolvido pela aplicação dos seguintes critérios, na ordem apresentada:

- i. Candidato com mais tempo de experiência profissional, devidamente comprovada;
- ii. Candidato com mais tempo de formação profissional, devidamente comprovada;
- iii. Candidato com habilitação académica de grau mais elevado.

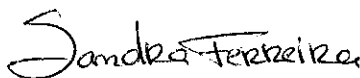
Júri

Presidente:



Justimiano Guilherme Monteiro

Vogal:



Sandra Cristina Pereira Ferreira

Vogal:

Graciete Gonçalves Sarinha