



Município de Lagoa – Algarve
Câmara Municipal

Ata n.º 1 da reunião do júri para fixação de métodos de seleção ao procedimento concursal comum para ocupação de 1 posto de trabalho – Carreira/Categoria de Técnico Superior – Área Funcional de Engenharia Civil – Ref. 1/2022

Aos 25 dias do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte e dois, na Câmara Municipal de Lagoa – Algarve, pelas catorze horas, reuniram-se: Nelson Ricardo Ferreira Marques, na qualidade de Presidente do Júri, Ana Cristina Gonçalves Catarino e Miguel Ângelo de Oliveira Conduto, vogais efetivos, os quais constituem o Júri do procedimento concursal supra identificado, conforme Despacho n.º 26/DRH/2022, a fim de estabelecerem os métodos de seleção, fixar os parâmetros de avaliação e selecionar os temas a abordar, nos termos e para os efeitos das alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do art.º 14.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Funções inerentes ao posto de trabalho: Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, no domínio da Engenharia Civil, que sustentam a fundamentação da decisão; Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; elaboração de atividades e de apoio especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua responsabilidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Nível habilitacional exigido: Licenciatura em Engenharia Civil ou grau académico superior.

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Primeiro — Métodos de Seleção

Nos termos do n.º 1 do art.º 5.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, conjugado com o n.º 1 do art.º 36.º da LTFP serão aplicados os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, como métodos de seleção obrigatórios complementados, de acordo com o art.º 6.º da citada Portaria, pelo método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção.

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências — para os 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 requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP.

B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica — para os restantes candidatos.

Nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 9 do art.º 9.º da Portaria n.º 12-A, de 11 de janeiro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório.

Segundo - Prova de Conhecimentos:

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. Será escrita, de realização individual, de natureza teórica e em suporte de papel, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, com consulta em suporte de papel não anotado pelo próprio, numa só fase, tendo a duração de 90 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. Será expressa numa escala até 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

Apresenta-se em seguida a legislação indicada.

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente Ata até à data da realização da referida prova de conhecimentos.

Legislação geral comum:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexa à Lei n.º 35/2014, de 20/06;
- Lei n.º 75/2013, de 12/09, na sua atual redação — Regime Jurídico das Autarquias Locais, a seguinte matéria: Título II/Capítulo III — Município; Código do Trabalho
- Lei n.º 7/2009, de 12/02, na redação atual, a seguinte matéria: Título I/Capítulo II — Prestação do Trabalho; Código do Procedimento Administrativo
- Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7/01, na redação atual, a seguinte matéria: Parte I/Capítulo II e Parte III/Título II/Capítulo II — Procedimento do regulamento e do ato administrativo/Do ato administrativo;
- Decreto -Lei n.º 555/99, de 16/12, na redação atual— Regime Jurídico da Urbanização e Edificação;
- Lei n.º 40/2015, de 20 de junho, na sua atual redação - Estabelece a qualificação profissional exigível aos técnicos responsáveis pela elaboração e subscrição de projetos, coordenação de projetos, direção de obra pública ou particular, condução da execução dos trabalhos das diferentes especialidades nas obras particulares de classe 6 ou superior e de direção de fiscalização de obras públicas ou particulares, procedendo à primeira alteração à Lei n.º 31/2009, de 3 de julho;
- Decreto-lei n.º 273/2003, de 29 de outubro, na sua atual redação, que procede à revisão da regulamentação das condições de segurança e de saúde no trabalho em estaleiros temporários ou móveis, constante do Decreto-Lei n.º 155/95, de 1 de Julho, mantendo as prescrições mínimas de

segurança e saúde no trabalho estabelecidas pela Diretiva n.º 92/57/CEE, do Conselho, de 24 de Junho, na sua actual redacção;

- Resíduos de Construção e Demolição (RCD); Decreto-Lei n.º 46/2008, de 12 de março, alterado pelo Decreto-Lei n.º 73/2011, de 17 de junho; PCB – Decreto-Lei n.º 277/99, de 23 de julho, alterado pelo n.º 72/2007, de 27 de março e Declaração de Retificação n.º 42/2007, de 25 de maio; na sua actual redacção;
- Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, na sua actual redacção - 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-Lei n.º 101-D/2020, de 07 de dezembro de 2020, na sua redacção actual; que estabelece os requisitos aplicáveis a edifícios para a melhoria do seu desempenho
- Decreto-Lei n.º 118/2013, de 20 de agosto, que correspondente à legislação de Desempenho Energético dos Edifícios de Comércio e Serviços, conferida pelo Decreto-Lei n.º 28/2016, de 23 de junho;
- Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro, relativo à legislação da Segurança contra Incêndios, na sua redacção actual conferida pelo Decreto-Lei n.º 224/2015, de 09 de outubro, na sua actual redacção;
- Portaria n.º 135/2020, de 2 de junho, na sua actual redacção - que altera o Regulamento Técnico de SCIE aprovado pela Portaria 1532/2008 de 29 de dezembro;
- Decreto- Regulamentar n.º 23/95, de 23 de agosto, na sua actual redacção - que aprova o Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais;
- Regulamento dos Requisitos Acústicos dos Edifícios; Portaria n.º 305/2019, na sua actual redacção - Fixa as normas técnicas dos requisitos acústicos em edifícios habitacionais existentes; Decreto-Lei n.º 96/2008, na sua actual redacção: Proceda à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 129/2002, de 11 de Maio, que aprova o Regulamento dos Requisitos Acústicos dos Edifícios; na sua actual redacção.
- Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro (Regulamento Geral do Ruído), na sua redacção actual conferida pelo Decreto-Lei n.º 278/2007, de 1 de agosto, na sua actual redacção;
- Decreto-Lei n.º 38382/1951, de 07 de agosto, na sua actual redacção - que estabelece o Regulamento Geral das Edificações Urbanas(RGEU);
- Decreto-Lei n.º 41821/58, de 11 de agosto, na sua actual redacção - que estabelece o Regulamento de Segurança no Trabalho da Construção Civil;
- Decreto-Lei n.º 46427/1965, de 10 de julho, na sua actual redacção - que estabelece o Regulamento das instalações provisórias destinadas ao pessoal empregador de obras;
- Decreto-Lei n.º 6/2004, de 6 de janeiro, na sua actual redacção – 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 41/2015, de 3 de junho, que estabelece a “Lei dos Alvarás” e revoga O Decreto-Lei n.º 12/20004, de 9 de janeiro, na sua actual redacção;
- Código de ética da Câmara Municipal de Lagoa.



Terceiro - Avaliação Curricular:

Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros.

- Habilitações Académicas — HA;
- Formação Profissional – FP
- Experiência Profissional — EP;

De acordo com a seguinte fórmula.

$$AC=(HA + FP + 2EP)/4$$

Em que:

- Habilitações Académicas (HA):

Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores.

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura ou Curso Superior)	14 valores
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado)	16 valores
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)	20 valores

- Formação Profissional (FP): A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.

A posse de Pós-Graduação será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

FORMAÇÃO PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 35 horas	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 36 a 70 horas	12 valores

André
A

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 71 a 80 horas	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 81 a 90 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 91 horas	18 valores
Pós-graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

- Experiência Profissional (EP): Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa. ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Sem experiência profissional ou = a 1 ano de experiência profissional	10 valores
Experiência > a 1 ano e até 3 anos	12 valores
Experiência > a 4 anos e até 5 anos	16 valores
Experiência > a 6 anos e até 10 anos	18 valores
Experiência > a 10 anos	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Quarto - Avaliação Psicológica (AP):

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborado um relatório, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A avaliação psicológica será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Avaliação Qualitativa	Avaliação Quantitativa
Insuficiente	4 Valores
Reduzido	8 Valores
Suficiente	12 Valores
Bom	16 Valores
Elevado	20 Valores

Quinto - **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):**

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes.

1. Orientação para resultados
2. Planeamento e Organização
3. Iniciativa e autonomia
4. Responsabilidade e compromisso com o Serviço
5. Otimização de recursos
6. Tolerância à Pressão e Contrariedades

A classificação resulta da aplicação dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.:

Sexto: **Entrevista Profissional de Seleção:**

Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- A – Interesse e Motivação Profissionais
- B – Capacidade de Expressão e Comunicação
- C – Sentido de Organização

- D – Capacidade de Relacionamento
- E – Conhecimento Prático sobre as funções a exercer

De acordo com a seguinte tabela:

Avaliação Qualitativa	Avaliação Quantitativa
Insuficiente	4 Valores
Reduzido	8 Valores
Suficiente	12 Valores
Bom	16 Valores
Elevado	20 Valores

E de acordo com a seguinte fórmula.

$$EPS = \frac{A + B + C + D + E}{5}$$

5

Sétimo: A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da aplicação da seguinte fórmula final:

$$OF = 40\% PC/AC + 30\% AP/EAC + 30\% EPS$$

Legenda: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; AP - Avaliação Psicológica; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências; EPS - Entrevista Profissional de Seleção

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 27.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, nomeadamente:

- 1.º Trabalhador que se encontre na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP;
- 2.º Trabalhador que se encontre em outras situações configuradas pela lei como preferenciais.

Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida no primeiro método de seleção;
- 2.º Candidato que se encontre em outras situações configuradas como preferenciais por lei ou regulamento.

Oitavo: Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do DL. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Nono: Nos termos da alínea a), do n.º 2, do art.º 17.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, o júri deliberou que a verificação da reunião dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao

procedimento concursal.

E, por nada mais haver a tratar, foi encerrada a reunião, pelas quinze horas, da qual para constar, se lavrou a presente Ata, que vai ser lida e assinada por todos os elementos do júri.

O Júri,

O Presidente do Júri:

Wilson Marques

O Primeiro Vogal:

Jana Cristina Gonçalves Gomes

O Segundo Vogal:

Rafael Mendes de Almeida Santos