

Ata n.º 1

Definição de critérios

**Procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhador(a),
com vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho
em funções públicas por tempo indeterminado para a Divisão de Obras
Municipais - um posto de trabalho na carreira/categoria de técnico
superior – Engenharia Civil**

Aos 27 dias do mês de janeiro do ano de 2023, pelas dez horas e trinta minutos, no edifício sede do Município de Olhão, reuniu o júri designado por deliberação camarária de treze de julho de dois mil e vinte e dois, constituído por Mário Manuel Soares Alves, Diretor do Departamento de Obras Municipais, na qualidade de presidente do júri, Carlos Alberto dos Santos Lopes, Chefe e Divisão de Obras Municipais, que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos, e Rui Manuel Pereira Evaristo, Técnico Superior da mesma Divisão, na qualidade de vogal efetivo, a fim de fixar os parâmetros e os critérios dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, conforme métodos de seleção a utilizar no presente procedimento e perfil profissional/competências já definidos, de acordo com o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 36 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP) e art.ºs 3, 9, 17 e 18 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de set., que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento. -----

O presente procedimento concursal visa satisfazer necessidades permanentes conforme mapa de pessoal vigente. -----

----- CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO -----

A caracterização do posto de trabalho a ocupar é a seguinte: -----

. Exercício, com responsabilidade e autonomia técnica, de funções da competência da Divisão de Obras Municipais em toda a problemática relacionada com construção e reabilitação de infraestruturas públicas, espaços exteriores, equipamentos sociais e todos os edifícios pertencentes ou a cargo do Município, que devem ser objeto de procedimentos concursais, nomeadamente i) Elaboração das peças procedimentais de carácter técnico, ii) Participação em júris de procedimentos concursais; iii) Acompanhamento/Fiscalização da execução física dos trabalhos da empreitada, verificando da conformidade destes com os projetos de execução postos a concurso, elaborar os respetivos autos de medição e revisões de preços, reportando superiormente sempre que se verifique a ocorrência de aspetos técnicos e legais que impliquem alterações e/ou acréscimo de custos para posterior tomada de decisão, iv) Colaborar, sempre que necessário, na elaboração

de projetos de obras, e sempre que solicitado para o efeito com as demais unidades orgânicas do Município. -----

----- **MÉTODOS DE SELEÇÃO** -----

De acordo com a autorização de abertura, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos termos do art.º 19 da citada Portaria n.º 233/2022, por razões de racionalização, eficácia, eficiência e da economia processual, sempre que o número de candidatos admitidos seja igual ou superior a 100, sendo o primeiro método obrigatório aplicado à totalidade dos candidatos e o segundo método aplicado apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 25 candidatos por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico funcional, até à satisfação das necessidades. -----

Os métodos de seleção são aplicáveis aos candidatos, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da LTFP, de acordo com a sua situação respetiva, sendo eliminatórios pela ordem enunciada: -----

- a) Prova de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP) como métodos de seleção obrigatórios para a generalidade dos candidatos, nos termos do n.º 1 do citado art.º 36, aos quais acresce um método de seleção facultativo, in casu a avaliação curricular (AC) nos termos do n.º 2 do art.º 18 da Portaria); -----
- b) Avaliação Curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC) para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, caso não afastem por escrito a aplicação destes métodos e optem pelos métodos anteriormente referidos, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP. Neste caso não acresce método de seleção facultativo. -----

a) Os métodos de seleção previstos a aplicar à generalidade dos candidatos, conforme art.º 36 n.ºs 1 e 3 da LTFP, são avaliados da seguinte forma: -----

a1) - Prova de Conhecimentos (PC): avalia os conhecimentos académicos e profissionais que o candidato(a) dispõe e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício da função a concurso, incluindo o conhecimento da língua portuguesa, tendo por referência o perfil profissional/competências previamente definidos e constante da presente ata. A prova, de natureza teórica, revestirá a forma escrita e será valorada na escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, e terá a duração de uma hora e trinta minutos (1h:30min), durante a qual poderá ser consultada a legislação de suporte abaixo indicada, desde que não anotada: -----

- . Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Jan.; -----

- . Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de set., na redação atual;-----
- . Lei Geral do Trabalho em Função Pública (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual:-----
- . Código do trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, na redação atual;---
- . Código dos Contratos Públicos (CCP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de jan., na sua redação atual; -----
- . Regime de Revisão de Preços das Empreitadas de Obras Públicas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 6/2004, de 6 de jan., na redação atual provada pelo Decreto-Lei n.º 73/2021, de 18 de agosto;
- . Regime Excecional e Temporário de Revisão de Preços , aprovado pelo Decreto-Lei n.º 36/2022, de 20 de maio;

Durante a prova não é permitida a utilização de equipamento informático, sendo permitido a consulta da legislação indicada, sem anotações e outros escritos, sendo permitidas apenas remissões. Na realização da prova de conhecimentos, na forma escrita, deve ser garantido o anonimato do candidato para efeitos de correção. -----

A ponderação da PC para a avaliação final é de **70%**. -----

a2) - Avaliação Psicológica (AP): avalia aptidões, características de personalidade e competências comportamentais do(a) candidato(a), tendo como referência o perfil de competências definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método é composto pela aplicação de vários instrumentos e técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato submetido ao método é elaborado um relatório individual contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. A avaliação psicológica é avaliada através da atribuição das menções classificativas de *apto* e *não apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção, conforme n.º 2 do art.º 21 da Portaria. Na realização da avaliação psicológica deve ser garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros, conforme disposto no n.º 2 do art.º 20 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

a3) O método facultativo escolhido pelo júri é a avaliação curricular (AC) realizado nos termos do ponto b1). A ponderação da AC, enquanto método facultativo, para a avaliação final é de **30%**. -----

b) Os métodos de seleção previstos a aplicar aos candidatos conforme art.º 36 n.ºs 2 e 3 da LTFP, são avaliados da seguinte forma: -----

b1) - A Avaliação Curricular (AC): visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a Avaliação de desempenho (AD). São avaliados os seguintes elementos: -----

b.1.1 - Habilitação Académica (HA): pondera a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação exigido para o posto de trabalho a ocupar: sendo exigida licenciatura em engenharia civil, a valorizar da forma seguinte: -----

- i) Licenciatura em engenharia civil pós-Bolonha sem mestrado integrado – 16 valores; -----
- ii) Licenciatura em engenharia civil pré-Bolonha ou licenciatura pós-Bolonha com mestrado integrado – 17 valores; -----
- iii) Mestrado em engenharia civil (excluindo licenciatura com mestrado integrado) – 18 valores; -----
- v) Doutoramento em engenharia civil - 20 valores. -----

b.1.2 - Formação Profissional (FP): tem em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, avaliando-se a formação profissional concluída e comprovada através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho, obtidas nos últimos 5 anos. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do 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: -----

- i) Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar – 10 valores -----
- ii) Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar de duração indeterminável (incluindo seminários, conferências e afins) - 10+0,1 valores por cada ação; -----
- iii) Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar, de duração entre 8 horas a 14 horas: 10 valores + 0,2 valores por cada ação de formação; -----
- iv) Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, para o posto de trabalho a ocupar, de duração entre 15 horas a 25 horas: 10 valores + 0,4 valores por cada ação de formação; -----
- v) Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, para o posto de trabalho a ocupar, de duração entre 26 horas a 50 horas: 10 valores + 0,5 valores por cada ação de formação; -----
- vi) Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar com duração superior a 50 horas e inferior a 100 horas – 10 + 0,7 valor por cada ação; -----

vii) Ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar com duração superior a 100 horas – 10 + 2 valor por cada ação; -----

b.1.3 - Experiência Profissional (EP): visa avaliar o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional dos postos de trabalho. É avaliada a experiência profissional comprovada pelos candidatos através de documento oficial da respetiva entidade empregadora, dentro do prazo de candidatura, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular, nos seguintes termos: -----

- i) Sem experiência profissional ou com experiência considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso – 10 valores; -----
- ii) Com experiência profissional relacionada com as funções a concurso até um ano – 12 valores; -----
- iii) Experiência profissional relacionada com as funções a concurso superior a um ano (um ano completo = a 365 dias) - 12 + 0,5 valor por cada ano (até ao limite máximo de 20 valores). -----

b.1.4 - Avaliação de desempenho (AD): pondera-se a avaliação de desempenho relativa ao último biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a escala: -----

- i) Desempenho Inadequado: 08 valores; -----
- ii) Desempenho Adequado: 12 valores; -----
- iii) Desempenho Relevante: 16 valores; -----
- iv) Desempenho Excelente: 20 valores. -----
- v) Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho, relativa ao período a considerar, serão atribuídos 10 valores. -----

A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = [(H \times 15\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 35\%) + (AD \times 15\%)],$$

por considerar o júri que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos na área relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto. -----

Para efeitos de valoração final a Avaliação Curricular tem a ponderação de **50%**.

b2) - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que permita a análise estruturada pelo menos da experiência, qualificação e motivação profissional do candidato, nomeadamente: -----

- i) Competências técnicas: b.2.1 - Responsabilidade e compromisso com o serviço; b.2.2 - Planeamento e Organização; -----
- ii) Competências pessoais: b.2.3 - Relacionamento interpessoal; b.2.4 - Trabalho de equipa e cooperação; -----
- iii) Conhecimentos e experiência: b.2.5 - Conhecimentos especializados e experiência.

A aplicação do método EAC basear-se-á num guião de entrevista composto por questões relacionadas com o perfil de competências consideradas fundamentais para avaliação dos candidatos, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou não das mesmas, nos seguintes moldes: -----

b.2.1 - Responsabilidade e compromisso com o serviço: avalia a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente, traduzido nos seguintes comportamentos: 1) Reconhece o seu papel na prossecução da missão e caracterização dos objetivos de serviço, respondendo às solicitações, que no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas, 2) Em regra responde com prontidão em e disponibilidade às exigências profissionais, 3) É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço; 4) Trata a informação confidencial a que tem acesso de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço; -----

b.2.2 - Planeamento e organização: avalia a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, traduzido nos seguintes comportamentos: 1) É sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades; 2) Planeia e organiza as atividades e atribuídas, de acordo com os recursos que tem à sua disposição; 3) Executa as suas atividades segundo as prioridades definidas e nos prazos definidos; 4) Atualiza frequentemente o plano de atividades às alterações imprevistas. -----

b.2.3 - Relacionamento interpessoal: avalia a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, traduzido nos seguintes comportamentos: 1) Tem um trato cordial e afável; 2) Trabalha com pessoas com diferentes características; 3) Adota estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros em situações potenciais de conflito; 4) Denota autoconfiança nos relacionamentos em vários contextos sócio-profissionais. -----

b.2.4 - Trabalho de equipa e cooperação: avalia a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa, traduzido nos seguintes comportamentos: 1) Integra-se bem em equipas de constituição variada; 2) Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa; 3) Partilha

informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado; 4) Contribui para o desenvolvimento e manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.-----

b.2.5 - Conhecimentos especializados e experiência: avalia o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções, traduzido nos seguintes comportamentos: 1) Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho; 2) Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas; 3) Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas; 4) Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.-----

Cada competência será valorada nos seguintes termos: -----

- i) 20 valores: o candidato(a) evidencia os 4 indicadores comportamentais; ---
- ii) 16 valores: o candidato(a) evidencia 3 indicadores comportamentais; ----
- iii) 12 valores: o candidato(a) evidencia 2 indicadores comportamentais; ---
- iv) 8 valores: o candidato(a) evidencia apenas 1 indicador comportamental;
- v) 4 valores: o candidato(a) não evidencia qualquer indicador comportamental. -----

A classificação a atribuir a cada competência (b.2.1 a b.2.5) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências. O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (b.2.1 + b.2.2 + b.2.3 + b.2.4 + b.2.5)/5$ -----

Para efeitos de valoração final, a Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) terá uma ponderação de **50%**. -----

----- **MOTIVOS DE EXCLUSÃO** -----

Constitui motivo de exclusão dos candidatos: o incumprimento dos requisitos gerais e especiais previstos no aviso de abertura e na legislação aplicável; a não comparência a qualquer um dos métodos de seleção; a obtenção de valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção/fase seguinte de acordo com o n.º 4 do art.º 21 da Portaria. Cada método de seleção, bem como cada uma das fases que comportem é eliminatório, conforme o disposto no n.º 3 do mesmo artigo da citada Portaria. ----

----- **CLASSIFICAÇÃO e ORDENAÇÃO FINAL** -----

A Classificação Final (CF) dos métodos de seleção e ordenação dos candidatos aprovados em todos os métodos de seleção resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas, expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e que resulta da aplicação aos candidatos aprovados em todos os métodos da fórmula

Procedimento concursal para admissão de trabalhador(a) - tempo indeterminado

correspondente consoante lhe tenha sido aplicado o grupo de métodos de seleção a) ou b): -----

a) - À generalidade dos candidatos aplicar-se-á a fórmula: -----

$CF = (70\% * PC) + (30\% * AC)$ (se este for aplicado como método de avaliação complementar), em que CF: Classificação Final; PC: Prova de Conhecimentos e AC: Avaliação Curricular. -----

b) - Aos candidatos ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP, aplicar-se-á a fórmula: -----

$CF = (50\% * AC) + (50\% * EAC)$, em que CF: Classificação Final; AC: Avaliação Curricular e EAC: Entrevista de Avaliação de competências. ----

O júri procede à análise individual de cada candidatura considerando os métodos, critérios e ponderações atrás referidos. -----

Em caso de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem numa das situações previstas no n.º 1 do art.º 24 da citada Portaria. No caso de haver candidatos com igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada nos termos do n.º 2 do art.º 27 considerando sempre a valoração mais elevada. Após a aplicação dos referidos critérios, se subsistir o empate, serão utilizados os seguintes critérios preferenciais de forma sequencial e decrescente:

1.º) Valoração obtida no primeiro método utilizado consoante o tipo de candidato - a1 ou b1; -----

2.º) Se subsistir empate, a valoração obtida no 2.º método usado consoante o tipo de candidato - a3 ou b2; -----

3.º) A valoração obtida no método complementar caso seja usado; -----

4.º) Subsistindo o empate, a valoração obtida no 3.º parâmetro - experiência profissional - da avaliação curricular seja como método obrigatório ou como método facultativo; -----

5.º) Subsistindo o empate, em função da melhor classificação obtida nos seguintes parâmetros da Entrevista de Avaliação de Competências, se aplicada ao candidato(a), de forma sequencial: -----

5-1.º - Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência "Conhecimentos especializados e experiência"; -----

5-2.º - Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência "Responsabilidade e compromisso com o serviço". -----

5-3.º - Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência "Trabalho de Equipa e Cooperação". -----

5-4.º - Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência "Planeamento e Organização". -----

No caso de candidatos com deficiência, nos termos do n.º 3 do art.º 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fev., o que se enquadre nas circunstâncias

Procedimento concursal para admissão de trabalhador(a) - tempo indeterminado

descritas no n.º 1 do art.º 2 da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Uma vez que a plataforma de recrutamento já está implementada, o júri deliberou que ***as candidaturas bem como as notificações efetuadas aos candidatos são realizadas unicamente na Plataforma de Recrutamento do Município de Olhão.***

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

E não havendo mais nada a tratar, pelas -----, foi pelo Presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos. -----

O Júri
