



ATA N.º 1

ATA DE CRITÉRIOS DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA O PREENCHIMENTO DE 1 POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO, NA ÁREA FUNCIONAL DE MEDIDOR-ORÇAMENTISTA

Ao vigésimo dia do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria geral de assistente técnico, na área funcional de medidor orçamentista, composto por:

Presidente: Elísio Manuel Ferreira Silva, Diretor de Departamento de Projetos e Obras Municipais

Vogais Efetivos: Maria Manuela Castro Gonçalves Lima, Diretora de Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Paulo Sérgio Pereira Magalhães, Técnico Superior

Vogais Suplentes: Olinda Maria Faria Oliveira Carqueja, Técnica Superior e João Albertino Arteiro Sencadas, Técnico Superior

Na reunião o júri fixou os elementos legalmente exigidos pela Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual, assim como a parametrização dos critérios de avaliação em cada um dos métodos de seleção aplicados e respetiva ponderação de acordo com o perfil de competências previamente definido, definição da grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método.

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

Primeiro - Caracterização do posto de trabalho: Determinar as qualidades e custos dos materiais e de mão-de-obra necessárias para a execução de uma obra; Analisar as diversas componentes do projeto, as memórias descritivas e os cadernos de encargos; Efetuar medições e determinar as quantidades de materiais, de mão-de-obra e de serviços necessários, utilizando os seus conhecimentos de desenho, dos materiais e dos processos e métodos de execução de obras; Calcular os valores globais, utilizando, nomeadamente, tabelas de preços; Organizar os orçamentos e indicar os materiais a empregar nas operações a efetuar; Manter as tabelas de preços de materiais e orçamentos atualizados.

Segundo: Requisitos de admissão: a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar; d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; f) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

Nível habilitacional: Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) - Portaria n.º 256/2005, de 16 de março: Curso que **confira grau de qualificação de nível III** na área de medidor-orçamentista



(CNAEF 582 – Construção Civil e Engenharia Civil), a que corresponde o grau de complexidade 2, conforme alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Não há lugar, no presente procedimento concursal, à substituição do nível habilitação exigido por formação adequada ou experiência profissional.

Terceiro - Métodos de Seleção:

Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, completado com o método facultativo Prova de Conhecimentos - para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como, no recrutamento de candidato/a em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

ou

Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, completado com o método facultativo Entrevista de Avaliação de Competências, para os restantes candidatos/as.

A Avaliação Curricular: Visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação literária ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. 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 Literárias - HL;

Formação Profissional - FP;

Experiência Profissional - EP;

Avaliação de Desempenho - AD

De acordo com a seguinte fórmula: AC - HL (15 %) + FP (30%) + EP (30 %) + AD (25 %)

Em que:

Habilitações Literárias (HL): Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores:

Habilitações Literárias – Valoração:

Habilitação literária exigida para o posto de trabalho - 15 valores;

Habilitação literária superior à exigida - 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. Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional 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, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:



Valoração da Formação Profissional:

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total:

Sem ações ou não relacionadas com a área - 10 Valores;

inferior a 20 horas - 12 Valores;

entre 21 horas e 40 horas - 14 Valores

entre 41 horas e 60 horas - 16 Valores

entre 61 horas e 80 horas - 18 Valores

superior a 81 horas - 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/as candidatos/as 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;

A Experiência Profissional (EP) será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Valoração da Experiência Profissional (EP):

Sem experiência ou igual a 1 ano - 10 Valores

Experiência profissional > 1 ano até < 4 anos - 12 Valores

Experiência profissional = 4 anos e < 8 anos - 14 Valores

Experiência profissional = 8 e < 12 anos - 16 Valores

Experiência profissional = 12 e < 16 anos - 18 Valores

Experiência profissional = ou > 16 anos - 20 Valores

Avaliação de Desempenho (AD) - Devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

4 a 5 Menção de Excelente - 20 valores;

4 a 5 - Desempenho Relevante - 15 valores;

2 a 3,999 - Desempenho Adequado - 12 valores;

1 a 1,999 - Desempenho Inadequado - 8 valores.

Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores

As ponderações dos fatores (HL, FP, EP e AD) 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/as candidatos/as nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.



A **Prova de Conhecimentos (PC)**: Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata e é cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Forma, natureza, duração da Prova de Conhecimentos:

Forma: A Prova assumirá a forma escrita revestindo natureza teórica, com consulta, não sendo, contudo, permitida a consulta de legislação comentada ou anotada.

Natureza: A Prova incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função.

Duração: A Prova tem a duração de 60 minutos, com 30 minutos de tolerância.

Não é permitida a utilização de equipamentos eletrónicos, devendo desligar-se os telemóveis antes do início da prova.

Legislação geral:

- Constituição da República Portuguesa;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação – Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas- artigos 70º a 78º, 126º a 135º, e 176º a 182º
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação – Regime Jurídico das Autarquias Locais

Legislação específica:

- Decreto-Lei nº 18/2008, na sua versão atual – Código dos Contratos Públicos (CCP);
- Portaria n.º 255/2023, de 7 de agosto – Projeto de execução;
- Manual de “*Regras de Medição na Construção*” do Laboratório Nacional de Engenharia Civil (LNEC).

Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato/a submetido/a a avaliação psicológica será elaborada uma ficha, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado obtido

A avaliação psicológica será valorada através das menções classificativas Apto e Não Apto.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente 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 o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:



- A. Realização e Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.
- B. 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.
- C. Conhecimentos e Experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.
- D. Organização e Método de Trabalho: Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.
- E. Comunicação: visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros
- F. Otimização 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.

Valoração da Entrevista de Avaliação de Competências:

- O/A candidato/a evidencia 6 ou 5 competências - 20 valores;
- O/A candidato/a evidencia 4 ou 3 competências - 16 valores;
- O/A candidato/a evidencia 2 competências - 12 valores;
- O/A candidato/a evidencia 1 competência - 8 valores;
- O/A candidato/a evidencia 0 competências - 4 valores.

Quarto: A ordenação final dos/as candidatos/as resulta da aplicação da seguinte fórmula e é expressa numa escala de 0 a 20 valores:

OF= AC 30% + EAC 40% + PC 30% (método facultativo)

Ou

OF= PC 70% + AP (Apto/Não Apto) + EAC 30% (método facultativo)

Em que:

OF- Ordenação Final;

PC - Prova de conhecimentos;

AP - Avaliação Psicológica;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da referida Portaria, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- Candidato com mais classificação obtida no primeiro método;
- Candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
- Candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso.

Quinto – Candidatos com grau de Incapacidade: Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações



CÂMARA MUNICIPAL
VILA DO CONDE

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.

Sexto - Notificações: O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos candidatos são realizadas, nos termos do art.º 6º da referida Portaria através da seguinte Plataforma e/ou do Correio Eletrónico do recrutamento: recrutamento@cm-viladoconde.pt.

Nada mais havendo a tratar, foi declarada encerrada a reunião da qual, para constar, se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelo respetivo júri.

(Presidente do Júri – Elísio Manuel Ferreira Silva)

(1º Vogal Efetivo – Maria Manuela Castro Gonçalves Lima)

(2º Vogal Efetivo – Paulo Sérgio Pereira Magalhães)