



Procedimento Concursal Comum – Constituição de Reserva de Recrutamento Técnico Superior (Engenharia Civil)

ATA Nº 1

Ao vigésimo segundo dia do mês de setembro de dois mil e vinte e cinco, reuniu o júri designado por despacho de oito de setembro de dois mil e vinte e cinco, do Exmo. Senhor Vereador com competências delegadas em matérias de recursos humanos, constituído pelo Diretor do Departamento de Gestão de Edifícios Municipais, Armando José Torres de Freitas, na qualidade de Presidente, pelo Diretor do Departamento de Obras Municipais e Gestão no Espaço Público, Sérgio Miguel Mortágua de Brito, e pelo Técnico Superior, Gonçalo António Sebastião Jorge, ambos na qualidade de vogais efetivos, no âmbito do procedimento concursal comum tendente à constituição de reserva de recrutamento, para satisfação de necessidades futuras, de ocupação de postos de trabalho na carreira e categoria de **Técnico Superior**, na área funcional de **Engenharia Civil**, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, visando o desempenho de funções enquadradas nas atribuições inerentes a diversos serviços municipais desta Autarquia, para efeitos de definição dos parâmetros de realização, avaliação e ponderação dos métodos de seleção, aprovados para o presente procedimento.

1) Para a generalidade dos candidatos, o júri do procedimento deliberou, por unanimidade, quanto aos métodos de seleção a utilizar no recrutamento e ao sistema de classificação final, estabelecer o seguinte:

1.1) Prova Teórica Oral de Conhecimentos Específicos (POC), de carácter eliminatório e de realização individual, com uma ponderação de 100% na valoração final que terá uma duração máxima de vinte (20) minutos, acrescida de dez (10) minutos de tolerância, visando avaliar os níveis de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, constituída por um total de 5 questões, com a cotação de 4 valores cada, com possibilidade de consulta da legislação indicada no ponto

1.1.1, apenas em suporte de papel, sem anotações e/ou comentários, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento eletrónico.

1.1.1) – Legislação de suporte à realização da Prova Teórica Oral de Conhecimentos Específicos:

- Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei nº 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atualizada;
- Conteúdo obrigatório do programa e do projeto de execução, a que se referem os n.ºs 1 e 3 do artigo 43º do CCP, bem como os procedimentos e normas a adotar na elaboração e faseamento de projetos de obras públicas Portaria nº 255/2023, de 29 de julho, na sua atual redação;
- Regulamento Municipal de Urbanização e Edificação de Sintra - Aviso n.º 1267/2017, publicado na II Série do Diário da República n.º 23/2017, de 1 de fevereiro de 2017, na sua atual redação;
- Regulamento das Características de Comportamento Térmico dos Edifícios (RCCTE) – Decreto-Lei n.º 80/2006, de 4 de abril, na sua redação atualizada;
- Sistema de Certificação Energética dos Edifícios, o Regulamento de Desempenho Energético dos Edifícios de Habitação e o Regulamento de Desempenho Energético dos Edifícios de Comércio e Serviços, e transpõe a Diretiva nº 2010/31/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de maio de 2010, relativa ao desempenho energético dos edifícios - Decreto-Lei nº 118/2013, de 20 de agosto, alterado (4ª alteração) e republicado pelo Decreto-Lei 28/2016, de 23 de junho;
- Regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais - Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, na sua redação atualizada.

1.2) A Avaliação Psicológica (AP), de carácter eliminatório, a realizar por entidade especializada, que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, e que será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não apto;

1.3) Da Classificação Final (CF) constarão os candidatos que fiquem aprovados em todos os métodos de seleção, ordenados pela classificação obtida no 1º método de seleção - Prova

Teórica Oral de Conhecimentos Específicos (POC), aplicando-se, quando necessário, os critérios de desempate previstos no ponto 4 da presente Ata;

2) Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a prover, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas atribuições, competências ou atividades, o júri do procedimento deliberou, conforme previsto no n.º 2, do artigo 36.º da LTFP, que, exceto se afastados, por escrito, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento, serão os seguintes:

2.1) Avaliação Curricular (AC), de carácter eliminatório, com uma ponderação de 70% na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultará da classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$, em que:

- a) Habilitação académica de base (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, onde se ponderará a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, sendo atribuída a classificação correspondente à nota final de curso, acrescida de 1 (um) valor pelo grau de mestrado e de 2 (dois) valores pelo doutoramento, desde que obtidos em áreas relevantes para a função, até ao máximo de 20 valores.
- Formação profissional (FP), onde será ponderada a frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao limite máximo de 20 valores, do seguinte modo:
- sem ações de formação ou com ações de formação não relacionadas com a área funcional do lugar = 8 valores;
- com ações de formação relacionadas com a área funcional do lugar = 10 valores, acrescidos de:
 - . 0,5 valores, por cada ação de formação até 15 horas ou 2 dias, ou na ausência de qualquer indicação quanto à sua duração;

- . 1,0 valores, por cada ação de formação de 16 a 35 horas ou de 3 a 5 dias;
 - . 1,5 valores, por cada ação de formação de 36 a 70 horas ou de 6 a 10 dias;
 - . 2,0 valores, por cada ação de formação de 71 a 140 horas ou 11 a 20 dias;
 - . 2,5 valores, por cada ação de formação superior a 140 horas ou a 21 dias.
- com Pós-Graduação relacionada com a área funcional do lugar = 3 valores.
- b) Experiência profissional (EP), onde serão ponderados, até ao máximo de 20 valores, os anos de experiência profissional do candidato devidamente comprovados, na execução de atividades em funções públicas, inerentes ao posto de trabalho a prover, a valorizar nos seguintes termos:
- < 1 ano = 4 valores;
 - > 1 ano e < 4 anos = 8 valores;
 - > 4 anos e < 7 anos = 12 valores;
 - > 7 anos e < 10 anos = 16 valores;
 - > 10 anos = 20 valores.
- c) Avaliação de desempenho (AD), onde será considerada, de entre os últimos três anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, a classificação obtida no último ano em que foi avaliado, de acordo com o seguinte:
- Desempenho Inadequado – 8 valores;
 - Desempenho Adequado/Regular – 12 valores;
 - Bom – 14 valores;
 - Desempenho Relevante/Muito Bom – 16 valores;
 - Desempenho Relevante/Muito Bom, com Reconhecimento de Mérito/Desempenho Excelente – 20 valores.

Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, mencionando tal fato, caso em que o júri atribuirá a classificação equivalente a Desempenho Adequado.

2.2) Entrevista de avaliação de competências (EAC), de carácter eliminatório, a realizar por técnico habilitado para o efeito, com uma ponderação de 30% na valoração final, visando obter,

através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, a valorar numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

2.3) Da Classificação Final (CF) constarão os candidatos que fiquem aprovados nos dois métodos de seleção, ordenados pela classificação resultante da aplicação da seguinte fórmula: **CF = ACx70% + EACx30%;**

3) Deliberou o júri, considerar que a falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção ou fases que os compoem, equivale à exclusão do procedimento concursal, sendo ainda excluídos os candidatos que venham a obter uma valoração inferior a 9,5 valores no primeiro método de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte, ou a menção classificativa de “Não Apto” no segundo método de seleção.

4) Deliberou o júri, por unanimidade, que em caso de igualdade de classificação final, serão adotados, para além dos critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os critérios de desempate indicados infra, pela ordem de enunciação:

- a) Maior classificação na questão 1 da Prova Teórica de Conhecimentos ou no parâmetro “Experiência Profissional” da Avaliação Curricular;
- b) Maior nível habilitacional na área de educação / formação académica exigida para o presente posto de trabalho;
- c) Maior média final do curso de licenciatura ou mestrado integrado, consoante o caso.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos do júri.

O Vogal Efetivo,

O Presidente,

O Vogal Efetivo,

(Sérgio Brito)

(Armando Freitas)

(Gonçalo Jorge)