PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO À OCUPAÇÃO DE UM (1) POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR, ÁREA DE ENGENHARIA CIVIL, POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A DIVISÃO DE SERVIÇOS E OBRAS MUNICIPAIS DO MUNICÍPIO DE PORTO DE MÓS

Ata n.º 1

Aos **quatro dias do mês de abril de dois mil e vinte e cinco**, no Edifício dos Paços do concelho de Porto de Mós, ante a aprovação pela Câmara Municipal de Porto de Mós, em reunião ordinária realizada no dia 25 de julho de 2024, à abertura de procedimento concursal para provimento de posto de trabalho, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal do Município de Porto de Mós (Processo n.º 2024/150.20.100/14), em particular, para ocupação de 1 postos de trabalho para a carreira/categoria de Técnico Superior na área da engenharia civil, por tempo indeterminado, a afetar à Divisão Serviços e Obras Municipais do Município de Porto de Mós, e atento o despacho, do presidente da Câmara, que designou a constituição do Júri deste procedimento, nomeadamente:

Presidente do Júri: José Fernandes, Técnica Superior de Engª Civil;

1.º Vogal efetivo: Rogério Paulo Fernandes Nunes, Chefe da Divisão de Administração Geral e Financeira;

2.º Vogal efetivo: Marina Maria Pires Vala, Técnica Superior de Eng.ª Civil;

E no uso da competência decorrente do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante designada de Portaria), **reuniu o presente Júri a fim de deliberar os critérios de apreciação e ponderação de cada um dos métodos de seleção e fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método**.

Assim, tendo em conta o conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar e os requisitos legais exigíveis para o seu exercício, deliberou o Júri, por unanimidade, o seguinte:

resistência e a estabilidade da obra considerado; Preparação de processos no âmbito do CCP;

Acompanhamento na totalidade dos procedimentos de empreitada de obra pública abertos até à adjudicação e de procedimentos de prestação de serviços até à sua total conclusão, incluindo a verificação de faturas; efetua estudos e medidas de Higiene no Trabalho e em Obras, bem como análise de PSS e FPS e coordenação de segurança e saúde em obra.

Elaborar informação e pareceres de caráter técnico sobre processos e viabilidades de construção, realizar vistorias técnicas.

3 – Métodos de Seleção:

3.1. No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes:

a) Avaliação Curricular (AC), incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançadas;

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) exigíveis ao exercício da função.

Os métodos referidos nas alíneas anteriores podem ainda ser afastados pelos candidatos mediante indicação no respetivo formulário de candidatura (*no caso, constante no seu Ponto 6*), constituindo declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, e a respetiva ordenação final (OF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:

- Licenciatura – 18 valores;
- Mestrado – 19 valores;
- Doutoramento – 20 valores.

ii) 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 são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de dias ou 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 sete horas e cada semana a cinco dias. No caso da não apresentação de documentos comprovativos da realização da formação profissional, a mesma não poderá ser considerada.

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

- Sem Formação - 10 valores
- Formação relevante < 25 horas - 11 valores
- Formação relevante >=25 e < 50 horas - 12 valores
- Formação relevante >=50 e < 75 horas - 14 valores
- Formação relevante >= 75 e < 100 horas - 16 valores
- Formação relevante >= 100 e < 125 horas - 18 valores
- Formação relevante >= 125 horas - 20 valores

Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional desde que relacionadas com o posto de trabalho a ocupar.

iii) Experiência Profissional (EP):

Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em questão, ou seja, o grau de adequação entre as funções / atividades já exercidas e as atividades caraterizadoras do posto de trabalho a ocupar.

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 os resultados: visa avaliar a capacidade para a concretização em eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

Traduzindo-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Procura atingir os resultados desejados;
2. Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas;
3. Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades;
4. É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.

B – Conhecimentos e Experiência: visa avaliar a capacidade de aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho;
2. Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicas da sua área de atividade;
3. Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade;
4. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

C – Organização e Método de Trabalho: visa avaliar a capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-las de forma metódica.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas;

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.
2. Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional.
3. Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais.
4. Aceita as críticas e contrariedades.

3.4.2. O presente método de seleção será valorado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Valoração	Classificação
Evidência de 4 indicadores comportamentais da competência	20 valores
Evidência de 3 indicadores comportamentais da competência	16 valores
Evidência de 2 indicadores comportamentais da competência	12 valores
Evidência de 1 indicador comportamental da competência	8 valores
Não evidência de indicadores comportamentais da competência	4 valores

3.4.3. A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, aplicando a seguinte fórmula:

EAC = (A+B+C+D+E+F) /6

3.4.4. Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 20 minutos.

4. A **Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)** destina-se a 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.

4.1. A Prova Escrita de Conhecimentos revestirá a forma escrita, de natureza teórico-prática, e será constituída por questões relacionadas diretamente com o posto de trabalho em aberto ou de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla. A sua classificação será feita numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas, estando em análise, quando aplicáveis, na respetiva correção, os aspetos de acerto da resposta e a indicação das normas legais aplicáveis. Os candidatos que na

4.6. Legislação específica:

- Decreto-Lei n. º 18/2008, de 29 de janeiro - Aprova o Código dos Contratos Públicos, que estabelece a disciplina aplicável à contratação pública e o regime substantivo dos contratos públicos que revistam a natureza de contrato administrativo, na sua atual redação.

- Decreto-Lei n.º 6/2004, de 6 de janeiro -Estabelece o regime de revisão de preços das empreitadas de obras públicas e de obras particulares e de aquisição de bens e serviços, na sua atual redação;

- Lei n.º 31/2009, de 3 de julho - Aprova o regime jurídico que estabelece a qualificação profissional exigível aos técnicos responsáveis pela elaboração e subscrição de projetos, pela fiscalização de obra e pela direção de obra, que não esteja sujeita a legislação especial, e os deveres que lhes são aplicáveis e revoga o Decreto n.º 73/73, de 28 de fevereiro, na sua atual redação;

- Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro-Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, na sua atual redação;

- Decreto-Lei n. º273/2003, de 29 de outubro- 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;

- Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro- Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, na sua atual redação;

– Portaria 255/2023, de 07 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;

- Lei 41/2015 de 03 de agosto, Regime Jurídico aplicável ao exercício da atividade da construção.

7. Critério de desempate:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, aplicam-se os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24.º da Portaria. Caso subsista o empate após a aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes critérios de desempate: Candidato com maior número de horas de formação profissional na área a concurso nos últimos 2 anos.

8. Os candidatos consideram-se excluídos, numa das seguintes situações:

a) quando não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados;

b) quando no decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência;

c) quando obtenham uma classificação inferior a 9,50 valores no método de seleção, não lhes sendo por isso aplicado o método de seleção ou fase seguinte;

d) quando os candidatos fiquem dispensados da aplicação do método de seleção seguinte, por não se encontrarem incluídos nos conjuntos de quarenta candidatos aprovados no método de seleção imediatamente anterior, conforme referido na alínea b) do Ponto 6. do presente aviso.

9. Notificações dos candidatos:

As notificações dos candidatos serão efetuadas de acordo com o artigo 6.º da Portaria. O endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será o constante do formulário de candidatura.

10. Audiência prévia dos candidatos:

Os candidatos/as que queiram usar do Direito de Audiência Prévia, deverão, obrigatoriamente, utilizar a plataforma de recrutamento do Município de Porto de Mós, https://online.municipio-portodemos.pt/

11. Lista de Ordenação Final dos Candidatos/as Aprovados/as:

14. Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da LTFP e nas alíneas b) e c), do n.º 1 e n.º 3, do artigo 11.º da Portaria, os presentes procedimentos concursais, para além da publicação do aviso em Diário da República, por extrato, será publicitado:

a) Na Bolsa de Emprego Público (BEP), por publicação integral;

b) No site desta Autarquia, https://www.municipio-portodemos.pt/p/recrutamento, por publicação integral, disponível para consulta a partir da data da presente publicação na BEP.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião e lavrada a presente ata, que vai ser assinada pelos membros júri.

O Júri,

(José Fernandes, Presidente)

(Rogério Nunes, Vogal)

(Marina Vala, Vogal)