



## ATA N.º 1

### REUNIÃO DE JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA ÁREA DE FORMAÇÃO ACADÉMICA DE ENGENHARIA CIVIL

Ao décimo segundo dia do mês de julho do ano dois mil e vinte e quatro, pelas dezasseis horas, nas instalações do Departamento de Recursos Humanos, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado por despacho da Sra. Vice-Presidente, de 27 de junho de 2024, na proposta de abertura do concurso (Informação n.º 64/DGRH/APG/CS, de 21 de junho de 2024).

Presentes:

Presidente:

- Eng. Lucília da Conceição Caetano Silva Reis, Chefe da Divisão de Construção e Conservação Habitacional.

Vogais:

- Dr. Rui Miguel Rodrigues Máximo dos Santos, Chefe da Divisão de Serviços Públicos Ambientais, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos;

- Dra. Ana Cecília de Seabra Martins Saldanha Ribeiro, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos.

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

**1. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e valoração de cada método.**

**1.1. Métodos obrigatórios**

**1.1.1. Prova de Conhecimentos**

**1.1.2. Avaliação Curricular**

**1.1.3. Entrevista de Avaliação de Competências**

**1.1.4. Avaliação Psicológica.**

**1.2. Métodos facultativos - Entrevista de Avaliação de Competências e Exame Médico**

**1.3. Sistema da classificação final.**

**2. Critérios de desempate para efeitos da lista de ordenação final.**

1. Relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

### **1.1. Métodos obrigatórios**

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

- a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências;
- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedida da conferência dos seguintes elementos:

- Situação perante o vínculo de emprego público;
- Titularidade da categoria;
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho concursado;
- Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.

Relativamente ao ponto 1.1. da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

#### **1.1.1. Prova de Conhecimentos**

A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, revestindo carácter teórico, será individual e efetuada em suporte de papel com a duração de 90 minutos.

Durante a realização da prova será permitida a consulta da legislação constante no programa, em formato papel, desde que não comentada ou anotada, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma.

A prova incidirá sobre a seguinte legislação, na sua redação atual:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro;

- Regime Jurídico de Urbanização e Edificação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/1999, de 16 de dezembro;
- Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro, que estabelece as Condições de Segurança e de Saúde no Trabalho em Estaleiros Temporários ou Móveis,
- Decreto-Lei n.º 6/2004, de 06 de janeiro, na sua redação atual, que estabelece o regime de revisão de preços das empreitadas de obras públicas e de obras particulares e de aquisição de bens e serviços;
- Decreto Regulamentar 23/2005, de 23/08, que Aprova o Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais;
- Lei n.º 54/2005, Estabelece a titularidade dos recursos hídricos;
- Lei n.º 58/2005, Aprova a Lei da Água, transpondo para a ordem jurídica nacional a Directiva n.º 2000/60/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Outubro, e estabelecendo as bases e o quadro institucional para a gestão sustentável das águas;
- Decreto lei n.º 92/2019, de 10/07, Controlo, Detenção, Introdução na Natureza e Repovoamento de Espécies Exóticas da Fauna e Flora;
- Lei 26/2013, de 11/04, Regula as atividades de distribuição, venda e aplicação de produtos fitofarmacêuticos para uso profissional e de adjuvantes de produtos fitofarmacêuticos e define os procedimentos de monitorização à utilização dos produtos fitofarmacêuticos, transpondo a Diretiva n.º 2009/128/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de outubro, que estabelece um quadro de ação a nível comunitário para uma utilização sustentável dos pesticidas, e revogando a Lei n.º 10/93, de 6 de abril, e o Decreto-Lei n.º 173/2005, de 21 de outubro.

Na prova de conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova de conhecimentos e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da sua realização, por serem de carácter confidencial, estando disponíveis para consulta no dia útil seguinte à aplicação deste método de seleção.

### **1.1.2. Avaliação Curricular.**

A valoração da **Avaliação Curricular** resultará da ponderação dos seguintes fatores:

- a) *Habilitação Académica* ou nível de qualificação, em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes;

- b) *Formação Profissional*, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício de funções em posto de trabalho idêntico ao do concursado, frequentadas no último período não superior a 3 anos e desde que devidamente comprovadas;
- c) *Experiência Profissional*, onde se pondera a duração e complexidade das funções desempenhadas, idênticas às atribuições, competências ou atividades a cumprir ou a executar no posto de trabalho concursado;
- d) *Avaliação do Desempenho*, onde se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 2 ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Aos candidatos admitidos, nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1. será aplicada a seguinte fórmula de cálculo:

$$\mathbf{AC = 10\% HA + 35\% FP + 45\% EP + 10\% AD}$$

*Sendo:*

**AC** – Classificação da Avaliação Curricular

**HA** – Habilitação Académica

**FP** – Formação Profissional

**EP** – Experiência Profissional

**AD** – Avaliação do Desempenho

Assim sendo, para cada fator de avaliação do método de seleção de Avaliação Curricular proceder-se-á nos termos seguintes:

**a) Fator de Habilitação Académica (HA)**

Não é possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

À avaliação do fator **HA** corresponderá a seguinte graduação:

- Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 15 valores;
- Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 18 valores;
- Nível habilitacional superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 20 valores.

### **b) Fator de Formação Profissional (FP)**

A valoração do fator **FP** assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas no último período, não superior a 3 anos.

A valoração do fator **FP** terá expressão na escala de 8 a 20 valores consoante a duração total de ações de formação devidamente certificadas e pertinentes para o desenvolvimento de atividades do posto de trabalho concursado, frequentadas no último período não superior a 3 anos, de acordo com a seguinte grelha:

<b>Duração</b>	<b>Valoração</b>
Inferior a 6 horas	8 valores
De 6 a 24 horas	12 valores
De 25 a 48 horas	16 valores
Igual ou superior a 49 horas	20 valores

Para as ações de formação que não indiquem o número de horas, considerar-se-á 6 horas para cada período de 1 dia e 3 horas para cada período de meio dia.

### **c) Fator de Experiência Profissional (EP)**

A valoração da **EP** resultará da classificação dos elementos constantes do *curriculum* relativamente às atividades exercidas e idênticas ao posto de trabalho concursado, através dos seguintes subfatores:

Tempo de serviço – será ponderada a duração do exercício de funções idênticas às atribuições, competências ou atividades a cumprir ou a executar no posto de trabalho concursado;

Complexidade – será ponderada a adequação da natureza das funções e das atividades constantes no *curriculum* do candidato.

A classificação do fator experiência profissional será calculada através da seguinte fórmula:

$$\mathbf{EP= 50\% TS + 50\% C}$$

*Sendo:*

**EP** – Valor do fator experiência profissional

**TS** – Tempo de serviço

**C** – Complexidade

A avaliação do subfator Tempo de Serviço resultará da conversão do tempo apurado, em meses completos, para a escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

Meses	Classificação
0 a 6	8,00 valores
7 a 12	9,50 valores
13 a 18	11,00 valores
19 a 24	12,50 valores
25 a 30	14,00 valores
31 a 36	15,50 valores
37 a 42	17,00 valores
43 a 48	18,50 valores
Mais de 48	20,00 valores

Quanto à avaliação do subfator Complexidade, a apreciação qualitativa dos elementos do *curriculum* da candidatura terá a expressão valorativa de acordo com a seguinte grelha:

Complexidade	Classificação
A exposição dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação da categoria/profissão. Não estabelece relação qualitativa das competências profissionais nem da complexidade da mesma.	8 valores
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, revelando algumas competências profissionais pertinentes para o posto de trabalho concursado.	12 valores
Os elementos curriculares são claros na identificação das categorias ocupadas e dos serviços e tarefas exercidas, revelando a evolução cronológica na profissão, o que permite determinar um bom grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	16 valores
Constam do <i>curriculum</i> os elementos que referenciam os trabalhos e a participação nos projetos dos serviços, que confirmam as competências profissionais que permitem determinar um alto grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	20 valores

#### **d) Fator de Avaliação de Desempenho (AD)**

A valoração deste fator resultará da conversão da média de avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas aos últimos 2 ciclos avaliativos.

Caso os candidatos, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período, o júri deliberou por unanimidade definir o valor positivo de 12 valores, nos termos da alínea c), n.º 2, do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 4 a 20 valores:

<b>Escala do SIADAP</b>	<b>Valoração</b>
1,000 – 1,499	4 valores
1,500 – 1,999	8 valores
2,000 – 3,999	12 valores
4,000 – 4,499	16 valores
4,500 – 5,000	20 valores

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

#### **1.1.3. Entrevista de Avaliação de Competências**

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, que consta no anexo I da presente Ata.

A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resultará da valoração das 3 competências essenciais do perfil profissional do posto de trabalho concursado, sendo avaliada, cada uma, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

A avaliação final da EAC será calculada através da seguinte fórmula:

$$\text{EAC} = \underline{\text{C1+C2+C3}}$$

Sendo:

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

C1, C2, C3 – Avaliação de cada uma das 3 competências

Cada competência será avaliada através da exploração dos comportamentos que lhes estão associados, baseados num conjunto de questões do guião, tendo por base a quantificação de respostas que evidenciam a presença ou ausência dos mesmos.

<b>Fundamentação da classificação</b>	<b>Valoração</b>
O candidato não demonstra a competência.	4 valores
O candidato expõe comportamentos associados à competência, mas tem dificuldade em relacioná-los com situações reais, já vivenciadas.	8 valores
Competência demonstrada. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam a adoção de alguns comportamentos essenciais, para o exercício de funções no posto de trabalho concursado.	12 valores
Competência demonstrada a um nível elevado. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, são apresentados de forma adequada e evidenciam a adoção da maioria dos comportamentos considerados essenciais, para o exercício de funções no posto de trabalho concursado.	16 valores
Competência demonstrada a um nível muito elevado. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma clara a adoção de todos os comportamentos considerados essenciais, para o exercício de funções no posto de trabalho concursado.	20 valores

O guião da Entrevista de Avaliação de Competências será disponibilizado para consulta no dia útil seguinte à aplicação deste método de seleção.

#### **1.1.4. Avaliação Psicológica**

A aplicação deste método visará avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos face ao Perfil Profissional/Competências pretendido, que consta no Anexo I da presente ata.

Nos termos do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a aplicação deste método de seleção é realizada preferencialmente pela DGAEP, podendo ser realizada por

este município, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela DGAEP.

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

### **1.2. Métodos facultativos**

De acordo com o disposto no artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, considerando o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, bem como o perfil de competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função, pode-se determinar, fundamentadamente, a utilização dos seguintes métodos facultativos: avaliação de competências por portfólio, provas físicas, exame médico, curso de formação específica, provas de conhecimentos, avaliação psicológica, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências.

Neste sentido, não sendo possível obter informações sobre os comportamentos profissionais da totalidade dos candidatos, aplicando somente os métodos obrigatórios, deliberou o júri, por unanimidade, utilizar o método de seleção: entrevista de avaliação de competências, igualmente como método facultativo, ao abrigo do disposto no n.º 2, do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. No que diz respeito aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do(s) posto(s) de trabalho em causa, deliberou o júri, por unanimidade, que a entrevista de avaliação de competências será aplicada uma única vez, sendo a ponderação do método considerada nos moldes do ponto seguinte.

De forma a avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício da função, que constam no anexo II da presente Ata, deliberou o júri, por unanimidade, utilizar ainda o método de seleção facultativo: Exame Médico.

### **1.3. Sistema da classificação final**

A valoração final será calculada através da média ponderada, sendo que a ponderação de cada método terá a seguinte expressão:

#### **Nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1:**

Avaliação Curricular (AC) – 70%;

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 30%;

Exame Médico (EM) – Apto/ Não Apto

**Classificação final (CF) = 70% AC + 30% EAC**

### **Nas condições referidas na alínea b) do ponto 1.1**

Prova de Conhecimentos (PC) – 70%;

Avaliação Psicológica (AP) – Apto/ Não Apto

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 30%;

Exame Médico (EM) – Apto/ Não Apto

**Classificação final (CF) = 70% PC + 30% EAC**

Os métodos de seleção são avaliados numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

De acordo com o disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção classificativa de “Não apto”.

Para garantir a celeridade do procedimento, deliberou o júri, por unanimidade, que os candidatos que faltem a qualquer um dos métodos de seleção serão excluídos do procedimento concursal.

A aplicação dos métodos de seleção poderá ser faseada, conforme disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

**2.** Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos, o júri decidiu, por unanimidade, o seguinte:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de ordenação preferencial a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Na ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, serão utilizados os seguintes critérios de preferência, nos termos do n.º 2 do mesmo artigo 24.º:

1.º. Valoração obtida no primeiro método de seleção utilizado;

2.º. Valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes;

3.º. Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC - “Iniciativa e Autonomia”

4.º. Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC - “Planeamento e Organização”;

- 5º. Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC - "Trabalho de Equipa e Cooperação";
- 6º. Candidato residente no município de Loures;
- 7º. Ordenação alfabética pelo nome completo dos candidatos.

Para encerrar a ordem de trabalhos da reunião, deliberou o júri, por unanimidade, disponibilizar a presente Ata para efeitos da elaboração do Aviso de Abertura deste procedimento concursal.

Não havendo mais assuntos a considerar foi encerrada a reunião.

## O JÚRI

**Lucília Reis**

Assinado de forma digital  
por Lucília Reis  
Dados: 2024.07.12 16:24:04  
+01'00'

---

(Lucília da Conceição Caetano Silva Reis)

**Rui**

**Máximo**

Assinado de forma digital por Rui Máximo  
Dados: 2024.07.12 16:38:41 +01'00'

---

(Rui Miguel Rodrigues Máximo dos Santos)

**Ana Cecilia  
Ribeiro**

Assinado de forma digital por Ana Cecilia Ribeiro  
Dados: 2024.07.12 16:50:40 +01'00'

---

(Ana Cecília de Seabra Martins Saldanha Ribeiro)