

8

part.

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE QUATRO POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (ENGENHARIA CIVIL).

Aos vinte e sete dias do mês de março do ano dois mil e vinte e seis, nos Paços do Concelho Séc. XXI, o Júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado por despacho do Senhor Presidente, proferido aos vinte seis dias do mês de março do ano dois mil e vinte e seis, constituído pela Técnica Superior Vanessa Laborinho de Sousa Crespo na suplência da Presidente do Júri, pela Chefe da Divisão de Estudos, Projetos e Empreitadas, em regime de substituição, Teresa Maria de Sá Torres Rijo de Almeida e pelo Coordenador Principal, em regime de substituição, Bruno Manuel Custódio Duarte, reuniu com o intuito de decidir sobre as fases que comportam os métodos de seleção, selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos, definir o tipo de prova e fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final de cada método de seleção, tendo o mesmo deliberado, por votação nominal e por unanimidade, o seguinte:

A – MÉTODOS DE SELEÇÃO

A1: Aos candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou aos que, tendo vínculo, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho a preencher, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Psicológica, Prova de Conhecimentos e Avaliação Curricular.

- a) **Avaliação Psicológica (AP):** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A preparação e aplicação da avaliação psicológica será efetuada por uma entidade especializada externa e será avaliada através de menções classificativas de Apto e Não Apto.

- b) **Prova de Conhecimentos (PC):** visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função.

Esta prova de conhecimentos é individual, efetuada numa só fase, revestindo carácter teórico e assumirá a forma escrita, em suporte de papel, com consulta da legislação, também em suporte de papel, terá a duração de 2 horas, sendo composta por: Grupo I – 6 questões de âmbito municipal geral (6 valores); Grupo II – 4 questões de componente técnica de escolha múltipla (8 valores) e Grupo III – 2

questões de componente técnica de desenvolvimento (6 valores), num total de 20 valores, de acordo com o seguinte programa:

Legislação de âmbito geral:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (na parte relativa a férias e faltas e exercício do poder disciplinar) – aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (a conjugar com o Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) ambas na sua atual redação;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais – aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;
- Código do Procedimento Administrativo – aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação.

Legislação /Regulamentos específicos:

- Código dos Contratos Públicos – aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação, complementado pelas medidas especiais de contratação pública, aprovadas pela Lei n.º 30/2021, de 21 de maio, alterada pela Lei n.º 78/2022, de 7 de novembro, e pela Lei n.º 43/2024, de 2/12/2024 e pelo Decreto-Lei n.º 112/2025, de 23 de outubro;
- Instruções para a elaboração de projetos de obras e a classificação de obras por categorias – Portaria n.º 255/2023, de 7/8/2023;
- Regime de Revisão de Preços das Empreitadas de Obras Públicas e de Obras Particulares e de Aquisição de Bens e Serviços – aprovado pelo Decreto-Lei n.º 6/2004, de 6 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 73/2021, de 18/8/2021;
- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação – aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação;
- Regulamento Municipal de Urbanização, Edificação, Taxas e Compensações Urbanísticas do Município de Lagos;
- Lei n.º 31/2009, de 3 de julho, na sua atual redação.

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, a formação profissional e a experiência profissional.

Fórmula de classificação da Avaliação Curricular:

$$\text{Avaliação curricular (AC)} = (\text{HA} \times 10\%) + (\text{FP} \times 10\%) + (\text{EP} \times 30\%) + (\text{DC} \times 50\%)$$

Sendo:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

DC = Discussão Curricular

Handwritten signature in blue ink, possibly reading "char!".

Estes fatores são valorados da seguinte forma:

1) Para o fator habilitação acadêmica (HA):

Habilitação literária legalmente exigida – 18 valores;

Habilitação superior à legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica – 20 valores.

2) Para o fator formação profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação, devidamente comprovadas, enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com o limite de 20 valores.

- Ações de formação com duração até 14 horas – 0,5 valor cada;
- Ações de formação com duração entre 15 e 35 horas – 1 valor cada;
- Ações de formação com duração entre 36 e 60 horas – 1,5 valores cada;
- Ações de formação com duração entre 61 e 100 horas – 2 valores cada;
- Ações de formação com duração superior a 100 horas – 2,5 valores cada.

3) A avaliação da experiência profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado como tempo de experiência profissional apenas o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, desde que se encontre devidamente comprovado, nos seguintes termos:

Duração:

- Inferior a 1 ano – 8 valores;
- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos – 12 valores;
- Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos – 14 valores;
- Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos – 16 valores;
- Igual ou superior a 15 anos – 20 valores.

Natureza:

- Sem identidade das funções relativamente ao conteúdo funcional – 8 valores;
- Identidade parcial das funções relativamente ao conteúdo funcional – 12 valores;
- Identidade total das funções relativamente ao conteúdo funcional – 16 valores;
- Funções de coordenação na área de engenharia civil – 20 valores.

A classificação obtida no fator experiência profissional (EP) resultará da média aritmética das classificações atribuídas relativamente à duração e à natureza.

4) A discussão curricular (DC) serve para o candidato apresentar/defender o seu *curriculum vitae*, complementando a avaliação atribuída nos pontos anteriores.



A2: Aos candidatos que sejam detentores de vínculo de emprego público e que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho a preencher, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

Os candidatos poderão, em substituição dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, optar pela realização dos métodos de seleção, Avaliação Psicológica, Prova de Conhecimentos e Avaliação Curricular.

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, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho, sendo para o efeito seguidos os critérios de apreciação e ponderação descritos na alínea c) do ponto A1. Nesses termos, a fórmula de classificação da Avaliação Curricular a aplicar a detentores de vínculo de emprego público será a seguinte:

$$\text{Avaliação curricular (AC)} = (\text{HA} \times 10\%) + (\text{FP} \times 10\%) + (\text{EP} \times 25\%) + (\text{AD} \times 5\%) + (\text{DC} \times 50\%)$$

Sendo:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

DC = Discussão Curricular

1) Para a valoração da avaliação de desempenho (AD) serão consideradas as três últimas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios de avaliação:

- Avaliação final de 2,000 a 3,499 - 12 valores;
- Avaliação final de 3,500 a 3,999 - 14 valores;
- Avaliação final de 4 a 5 - 18 valores;
- Avaliação final de excelente - 20 valores.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelece que o Júri deve definir um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, será atribuída a valoração de 12 valores.

2) A discussão curricular (DC) serve para o candidato apresentar/defender o seu *curriculum vitae*.

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:

- Orientação para o serviço público;
- Orientação para os resultados;
- Negociação e influência;
- Organização, planeamento e gestão de projetos.

Ao guião de entrevista será associada uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas, transposta para uma escala de 0 a 20 valores.

Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 1 hora e 30 minutos.

B – SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL:

A ordenação final dos candidatos (OF) resultará da média aritmética dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados e será expressa na escala de 0 a 20 valores até às centésimas, de acordo com as fórmulas a seguir indicadas:

a) Para os candidatos referidos no ponto A1 a fórmula será:

$$OF = AP: \text{Apto/Não Apto}; (PC \times 60\%) + (AC \times 40\%);$$

b) Para os candidatos mencionados no ponto A2 a fórmula será:

$$OF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%).$$

Legenda: OF = Ordenação Final; AP = Avaliação Psicológica; PC = Prova de Conhecimentos;

AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

C – ORIENTAÇÕES COMUNS A APLICAR NA SELEÇÃO:

Os métodos de seleção são eliminatórios, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores numa das provas ou obtenha um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

B
F
houf.

Em situação de igualdade de valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1.º Qualidade da experiência profissional em atividade similar;

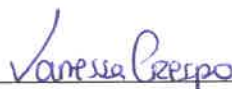
2.º Residência na área do município.

E, nada mais havendo a tratar, declarou-se encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata.

Na suplência da

Presidente do Júri

A 1.ª Vogal Efetiva,



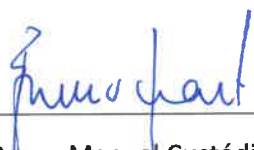
(Vanessa Laborinho de Sousa Crespo)

A 2.ª Vogal Efetiva,



(Teresa Maria de Sá Torres Rijo de Almeida)

O 1.º Vogal Suplente,



(Bruno Manuel Custódio Duarte)