



**ATA Nº 1**

-----Aos vinte e sete dias do mês de abril do ano de 2023, pelas 10h30, nesta cidade de Matosinhos e Edifício dos Paços do Concelho, encontram-se reunidos, Eng. António Machado, Diretor de Departamento de Obras, que substitui o presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, Dr.<sup>a</sup> Cristina Andrade, Diretora do Departamento de Recursos Humanos, e Dr. Romeu Rodrigues, Chefe de Divisão de Recrutamento e Gestão de Carreiras, na qualidade de membros do Júri do procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho referente a 1 técnico/a superior (Licenciatura em Engenharia Civil) para a Divisão de Projetos e Promoção de Obras, a fim de estabelecer a forma de avaliação e os métodos de seleção do mesmo, pronunciando-se da seguinte forma: -----

-----Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) - licenciatura prevista na Portaria 256/2005, de 16 de março – 582 – Engenharia Civil. Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional. -----

-----Os Métodos de Seleção a utilizar serão:-----

-----a) Prova de conhecimentos, destinada a avaliar, e em que medida, os/as candidatos/as dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. -----

-----A Prova de Conhecimentos (PC) será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, sem consulta e efetuada em suporte de papel. Pode ser composta por questões de desenvolvimento e questões de escolha múltipla e terá a duração de 1 hora (uma única fase). A prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos. -----

-----**Conceitos, legislação e/ou bibliografia:** -----

-----[Redes Prediais de abastecimento e drenagem de água \(Regulamento em vigor\)](#), [Decreto Regulamentar 23/95 de 23 de Agosto](#); Eurocódigo – relativo às bases para o projeto de estruturas – EN 1990; Eurocódigo 1 – relativo às ações em estruturas – EN 1991; Eurocódigo 2 – relativo ao projeto de estruturas de betão – EN 1992; Eurocódigo 3 – relativo ao projeto de estruturas de aço – EN 1993; Eurocódigo 4 – relativo ao projeto de estruturas mistas de aço-betão – EN 1994; Eurocódigo 8 – relativo ao projeto de estruturas para resistência aos sismos – EN 1998; Térmica (Regulamento dos Edifícios de Habitação), [Acústica\(Regulamento dos Requisitos Acústicos dos Edifícios\)](#), [Segurança contra incêndios \(Regime Jurídico da Segurança Contra Incêndios em Edifícios\)](#), [Contratação Pública \(Código dos Contratos Públicos – Parte II artigo 16 a artigo 35 – Lei 30 de 2021 de 21 de maio\)](#), [Segurança e Saúde em Estaleiros de Construção \(Regulamentação das condições de segurança e de saúde no trabalho em estaleiros temporários ou móveis\)](#), BIM – Norma Uniclass, ISO 23386:2020 - [https://www.goo-gle.com/search?q=norma+ISO+23386&rlz=1C1GCEU\\_enPT996PT996&oq=norma+ISO+23386&aqs=chrome..69i57j33i160l2.16263j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.goo-gle.com/search?q=norma+ISO+23386&rlz=1C1GCEU_enPT996PT996&oq=norma+ISO+23386&aqs=chrome..69i57j33i160l2.16263j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8); ISO 17412 -1:2020: <https://standards.iteh.ai/catalog/standards/cen/af601b9e-64f1-4eeb-acc-14d626a3fada/en-17412-1-2020>; EN



17412-1:2020: <https://standards.iteh.ai/catalog/standards/cen/af601b9e-64f1-4eeb-acc-14d626a3fada/en-17412-1-2020>; DNP TS 4585:2023 <https://www.scribd.com/document/639453934/Plano-de-Normalizacao-NP-genese-nacional#>

-----**b) Avaliação psicológica** - que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. -----

-----E ainda como método facultativo: -----

-----**c) Entrevista de Avaliação de Competências** - que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. -----

-----Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: -----

-----**OF = PC (70%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30%)** -----

-----Em que: -----

-----OF – Ordenação Final -----

-----PC – Prova de Conhecimentos -----

-----AP – Avaliação Psicológica -----

-----EPS – Entrevista de Avaliação de Competências (método facultativo) -----

-----**Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 e n.º 3 do artigo 36.º da LTFP:** exceto quando afastados, por escrito, pelos/as candidatos/as que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: -----

-----**a) Avaliação curricular**, visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, 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 nos seguintes parâmetros: -----

-----**HAB – Habilitação académica:** onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma: -----



-----Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;-----

-----Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.-----

-----**Formação profissional (FP):**-----

-----O fator *formação profissional* (FP) tem a seguinte pontuação:-----

----- Nenhuma unidade de crédito – 8 valores;-----

----- De 1 a 6 unidades de crédito – 10 valores;-----

----- De 7 a 14 unidades de crédito – 12 valores;-----

----- De 15 a 20 unidades de crédito – 14 valores;-----

----- De 21 a 25 unidades de crédito – 16 valores e-----

----- Mais de 25 unidades de crédito – 20 valores.-----

-----As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:

Ações de formação	Unidades de crédito
1,2 dias	1
3,4 dias	2
5 dias	3
> 5 dias	4

-----Para efeitos do cálculo do fator *formação profissional* (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. 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 7 horas e cada semana a 5 dias.-----

-----**Experiência Profissional (EP)**, onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma:-----

----- Menos de um ano – 8 valores;-----

----- Entre um e dois anos – 10 valores;-----

----- Entre três e quatro anos – 12 valores;-----

----- Entre cinco e seis anos – 14 valores;-----

----- Entre sete e oito anos – 16 valores;-----

----- Entre nove e dez anos – 18 valores e-----

----- Mais de dez anos – 20 valores.-----

-----No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.-----

-----**Avaliação de Desempenho (AD)**, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação



relativa ao último período avaliativo, 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: -----

----- de 4,5 a 5 - Excelente / 4 a 5 - Mérito Excelente – 20 valores;-----

----- de 4 a 4,4 - Muito Bom / 4 a 5 - Desempenho Relevante – 16 valores;-----

----- de 3 a 3,9 Bom / 2 a 3,999 Desempenho Adequado – 12 valores e-----

----- de 1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento / 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 12 valores.-----

-----Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.-----

-----A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:-----

-----**AC = HAB (15%) + FP (30%) + EP (30%) + AD (25%)**-----

-----em que:-----

-----AC = Avaliação Curricular-----

-----HAB = Habilitação Académica-----

-----FP = Formação Profissional-----

-----EP = Experiência Profissional-----

-----AD = Avaliação de Desempenho-----

-----**b) Entrevista de Avaliação de Competências** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores.-----

-----A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos. As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso.-----

-----É ainda como método facultativo:-----

-----**c) Avaliação Psicológica** – que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto/a neste método de seleção.-----



-----OF = AC (70%) + EAC (30%) + AP (Apto/Não Apto)-----  
-----Em que:-----  
-----OF – Ordenação Final-----  
-----AC – Avaliação Curricular-----  
-----EAC – Entrevista de Avaliação de Competências-----  
-----AP – Avaliação Psicológica (método facultativo)-----  
-----Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou obtenha classificação de Não Apto/a, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores. --  
-----A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.-----  
-----O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam.-----  
-----Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.  
-----Atas do Júri - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet. Caso o/a dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento tenha optado pela utilização faseada dos métodos de seleção, os/as candidatos/as aprovados/as em cada método são convocados/as para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis.-----  
-----Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as - As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo o art.º 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Matosinhos e disponibilizada na sua página eletrónica. As notificações são efetuadas preferencialmente através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.-----  
-----A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do formulário de candidatura.-----  
-----A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, 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, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.-----



-----Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior; candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências: Competências especializadas e experiência.-----

----- Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pelo Sr. Presidente do Júri a presente reunião e para constar e para os devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada.-----

**O Júri,**

  
  
