



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – PREVISTO E NÃO OCUPADO NO MAPA DE PESSOAL DESTA MUNICÍPIO

ÁREA DE ENGENHARIA CIVIL – UNIDADE FLEXÍVEL DE 4.ª GRAU – OBRAS PÚBLICAS

Aos vinte e quatro dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e cinco, reuniu-se, no Edifício dos Paços do Município, o júri do procedimento concursal referido em epígrafe, designado pela Câmara Municipal de Oliveira de Frades, conforme reunião ordinária de 14 de novembro de 2024, constituído por:

Presidente do Júri: José Paulo Monteiro Loureiro – Chefe de Divisão de Ordenamento, Urbanismo, Obras Municipais, Ambiente e Serviços Urbanos do Município de Oliveira de Frades;

Vogais Efetivos: Jorge Paulino Ramos - Técnico Superior (Engenharia Civil) do Município de Oliveira de Frades, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, e Ismail Cravid Nobre de Carvalho – Chefe de Divisão de Administração e Finanças do Município de Oliveira de Frades;

Para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o júri reuniu com a principal finalidade de proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Assim, tendo em conta o conteúdo funcional do posto de trabalho e os requisitos legais exigíveis para o seu exercício, o júri deliberou o seguinte:

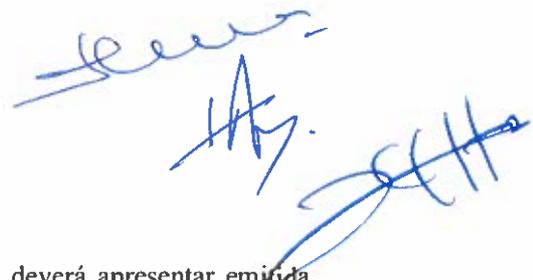
1. — No Anexo I — Perfil de Competências que integra a presente ata, encontram-se as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

2. — Na formalização da candidatura, é obrigatória a submissão dos seguintes documentos, em formato pdf:

a) Formulário-tipo, disponível na página eletrónica deste Município em www.cm-ofrades.pt ou na Subunidade Orgânica Recursos Humanos, devidamente preenchido;

b) Fotocópia legível do certificado de habilitações, documento comprovativo de inscrição na Ordem dos Engenheiros ou Engenheiros Técnicos, com plena efetividade de direitos, Curriculum Vitae, dos documentos comprovativos da Formação e Experiência Profissional e da Declaração multiusos, caso seja portador de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60%).

Os candidatos detentores de habilitação estrangeira devem comprovar o reconhecimento sob pena de exclusão, equivalência ou registo de grau académico, nos termos da legislação portuguesa aplicável. Os documentos redigidos em língua estrangeira devem estar traduzidos e reconhecidos pelas entidades competentes, sob pena de não ser considerados, de acordo com o Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto.



No caso do candidato possuir relação jurídica de emprego público, deverá apresentar emitida pelos serviços de origem, devidamente atualizada, da qual conste: a modalidade de vínculo de emprego público de que é titular, a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, a posição e o nível remuneratório em que se encontra posicionado, as atividades que se encontra a exercer com descrição detalhada das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e a respetiva antiguidade na função pública, carreira e categoria, bem como, a avaliação de desempenho com a respetiva menção qualitativa e quantitativa, obtida no último biénio avaliado em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo, quando aplicável.

3. — Métodos de seleção:

Em conformidade com as disposições legais em vigor, em matéria de tramitação do procedimento concursal, designadamente as previstas no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, e na alínea r) do n.º 3 do artigo 11.º, no artigo 17.º e no n.º 2 do artigo 18.º, todos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a aplicar:

3.1. — Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e que estejam a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são:

- a) Avaliação Curricular (AC) – 50%;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 50%; (como método obrigatório)

Descrição dos métodos de avaliação:

3.1. 1.— Avaliação curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada na adequação às tarefas descritas na caracterização do posto de trabalho, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD) para os candidatos que tenham sido avaliados pelo SIADAP.

A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula: $AC = HA \times 30\% + FP \times 20\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$

Para os trabalhadores que não tenham sido avaliados no âmbito do SIADAP, a avaliação será calculada pela fórmula:

$AC = HA \times 30\% + FP \times 30\% + EP \times 40\%$



- Habilitação Académica (HA)

A habilitação académica deverá ser certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira / categoria visada no presente procedimento e será avaliada até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Habilitação Académica	Classificação
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura/Mestrado)	18 valores
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)	20 valores

- 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 horas ou de dias 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:

Formação Profissional	Classificação
Formação relevante < 50 horas	10 valores
Formação relevante ≥ 50 e < 70 horas	12 valores
Formação relevante ≥ 70 e < 100 horas	14 valores
Formação relevante ≥ 100 e < 150 horas	16 valores
Formação relevante ≥ 150 horas	18 valores
Pós-graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho.	20 valores

Apenas se considera a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a ocupar e obtidas nos últimos 5 anos. A posse de Pós-Graduação será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a ocupar.



- 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 caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, e apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada que seja similar às funções relacionadas com o posto de trabalho a ocupar.

A declaração comprovativa da experiência profissional deverá conter a duração da relação contratual e discriminadas as funções efetivamente exercidas, sob pena daquela duração não poder ser contabilizada.

Experiência Profissional	Classificação
Sem experiência	10 valores
Experiência \geq 1 ano e $<$ 4 anos	12 valores
Experiência \geq 4 anos e $<$ 7 anos	14 valores
Experiência \geq 7 anos e $<$ 10 anos	16 valores
Experiência \geq 10 anos e $<$ 14	18 valores
Experiência \geq 14 anos	20 valores

- Avaliação de Desempenho (AD)

Será considerado o último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

3.1.1.— A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, numa relação interpessoal, 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 perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. Terá a duração máxima de sessenta minutos.

A avaliação de cada competência resulta do número de comportamentos a ela associados, evidenciados, ou não, pelo candidato, e é efetuada com base na análise da informação por aquele transmitida, no decurso da entrevista, apurando-se o respetivo nível classificado, de acordo com os parâmetros que infra se indicam:



TOTAL DE COMPORTAMENTOS PRESENTES	CLASSIFICAÇÃO DA COMPETÊNCIA
0 comportamentos	Insuficiente
1 comportamento	Reduzido
2 comportamentos	Suficiente
3 comportamentos	Bom
4 comportamentos	Elevado

O método de seleção é avaliado numa escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética simples da avaliação obtida em cada competência avaliada, nos seguintes termos:

- 20 valores – Nível Elevado
- 16 valores – Nível Bom
- 12 valores – Nível Suficiente
- 8 valores – Nível Reduzido
- 4 valores – Nível Insuficiente

3.2. — Para os candidatos que não cumpram os requisitos do ponto 3.1, ou no caso de afastarem os métodos supramencionados por escrito, os métodos a aplicar são:

a) Prova Escrita de Conhecimentos; Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

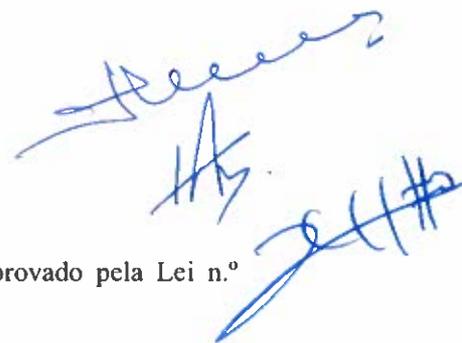
3.2. 1.— Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) – com uma ponderação de 70%, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício das funções, expressas numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Duração das Provas – As provas terão a duração máxima de noventa minutos.

Programas genéricos e específicos necessários para a realização da Prova Escrita de Conhecimentos:

Programa genérico:

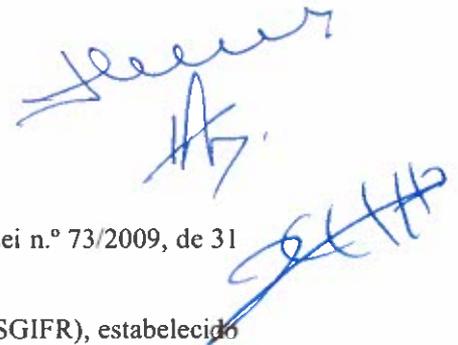
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na atual redação;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na atual redação;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), na atual redação, aplicada às autarquias locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação;
- Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na atual redação;



- Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na atual redação;
- Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro;
- Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação;
- Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na atual redação;
- Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na atual redação;
- Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro;

Programa específico

- Decreto Regulamentar n.º 5/2019, de 27 de setembro, que fixa conceitos técnicos atualizados nos domínios do ordenamento do território e do urbanismo;
- Regulamento Geral das Edificações Urbanas (RGEU), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 38382/51, de 7 de agosto, na atual redação;
- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na atual redação;
- Portarias n.ºs 71-A/2024, de 27 de fevereiro; 71-B/2024, de 27 de fevereiro; e 71-C/2024, de 27 de fevereiro;
- Plano Diretor Municipal de Oliveira de Frades, publicado pelo Aviso n.º 16816/2022, no Diário da República, 2.ª série, n.º 166, de 29 de agosto de 2022;
- Regulamento Municipal de Urbanização e Edificação de Oliveira de Frades publicado pelo Regulamento n.º 590/2010, no Diário da República, 2.ª série, n.º 131, de 8 de julho;
- Regime jurídico da construção, do acesso e da instalação de redes e infraestruturas e comunicações eletrónicas;
- Regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, na atual redação;
- Sistema da Indústria Responsável (SIR), aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 169/2012, de 1 de agosto, na atual redação;
- Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 166/2008, de 22 de agosto, na atual redação;
- Portaria n.º 419/2012, de 20 de dezembro, que define as condições e requisitos a que ficam sujeitos os usos e ações compatíveis com a Reserva Ecológica Nacional (REN);



- Regime Jurídico da Reserva Agrícola Nacional, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 73/2009, de 31 de marco, na atual redação;
- Sistema de Gestão Integrada de Fogos Rurais no Território Continental (SGIFR), estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 82/2021, de 13 de outubro, na atual redação;
- Regime Jurídico da Segurança contra Incêndios (SCIE), estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro, na atual redação; e
- Regulamento Técnico de Segurança contra Incendio em Edifícios (SCIE), aprovado pela Portaria n.º 1532/2008, de 29 de dezembro, alterada pela Portaria n.º 135/2020, de 2 de junho.

A indicação da legislação mencionada no Programa Genérico e no Programa Específico, necessários para a realização da Prova Escrita de Conhecimentos, deverá ser considerada pelos candidatos na atual redação.

Podem ser colocadas questões práticas diretamente relacionadas com as atividades do posto de trabalho a ocupar.

3.2. 2.— 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, podendo comportar uma ou mais fases. A aplicação deste método é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público ou caso, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela entidade referida anteriormente, o método pode ser realizado pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequada ou através de entidade especializada, de acordo com os n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria.

Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos / técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e / ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula da ordenação final.

3.2.2.— Na Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – quando aplicada como método obrigatório a ponderação é de 50%, e quando aplicada como método facultativo a ponderação é de 30%.

4.— A Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação das seguintes fórmulas:

$OF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$ ou $OF = (PEC \times 70\%) + AP \text{ (Apto/Não Apto)} + (EAC \times 30\%)$
em que, OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; PEC - Prova Escrita de Conhecimentos, AP – Avaliação Psicológica e EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

5.— Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

6. — Candidatos com grau de incapacidade: o candidato aprovado nos métodos de seleção que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

7. — Publicitação: As listas de candidatos e a lista unitária de ordenação final dos candidatos serão afixadas no átrio do Edifício dos Paços do Município e publicadas na página eletrónica do Município de Oliveira de Frades, podendo aí ser consultadas.

Para constar, regista o júri que todas as decisões e deliberações acima mencionadas foram tomadas por unanimidade.

E nada mais tendo sido tratado foi a reunião encerrada, sendo que para constar se elaborou a presente ata a assinar pelo júri.

O Presidente



José Paulo Monteiro Loureiro

O 1º Vogal Efetivo



Jorge Paulino Ramos

O 2º Vogal Efetivo



Ismail Cravid Nobre de Carvalho

ANEXO 1- PERFIL DE COMPETÊNCIAS



Orientação para resultados, Planeamento e organização, Iniciativa e autonomia e Comunicação.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.

- Estabelece prioridades na sua acção, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).
- Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.
- Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.
- Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes actividades.

PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

- Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.
- Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.
- Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.
- Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.

INICIATIVA E AUTONOMIA: Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

- Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.
- Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.
- Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.
- Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.

COMUNICAÇÃO: Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

ANEXO 1- PERFIL DE COMPETÊNCIAS

- Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão.
- Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.
- É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros.
- Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as.

[Handwritten signatures in blue ink]