



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATO DE
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA OCUPAÇÃO
DE 1 POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE
TÉCNICO SUPERIOR (ENGENHARIA CIVIL)**

ATA NÚMERO UM

Ao vigésimo primeiro dia do mês de abril do ano dois mil e vinte, pelas catorze horas, no Departamento de Recursos Humanos, sito na Rua Pedro Nunes, nº 40H em Almada, reuniu o Júri do procedimento referido acima, constituído por despacho de nove de março de 2020 da Senhora Vereadora dos Serviços Municipais de Recursos Humanos, Saúde Ocupacional, Higiene Urbana, Manutenção e Logística, Ação e Intervenção Social e Habitação, Dr.ª Teodolinda Silveira, tendo estado presentes o Presidente – Gabriel Alexandre Martins Lorena de Oliveira, Diretor Municipal de Obras Mobilidade e Urbanismo, o Primeiro Vogal Efetivo – José Estanislau Graça Lopes Fonseca, Diretor de Departamento de Infraestruturas e Obras Municipais, em regime de substituição, e o Segundo Vogal Efetivo – Maria Anabela Nascimento Nunes, Técnica Superior afeta à Divisão de Gestão de Recursos Humanos, para:

----- Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, de acordo com o estabelecido na alínea c) do n.º 2 do artigo 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, adiante designada Portaria.

----- Aprovar os temas a abordar na prova de conhecimento, conforme a alínea b) do n.º 2 do artigo 14º da Portaria.

----- Fixar e deliberar os critérios da entrevista profissional de seleção.

----- Elaborar os modelos das fichas de avaliação curricular e da entrevista profissional de seleção, que expressem o desenvolvimento dos cálculos a efetuar.

Nessa sequência, e considerando que as funções a exercer são as constantes no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (a qual aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – LTFP), as quais correspondem ao grau 3 de complexidade funcional, da carreira e categoria de técnico superior, os postos de trabalho colocados a concurso abarcam particularmente as seguintes atividades:

Elaborar estudos, projetos e pareceres de caráter técnico, fiscalização e acompanhamento de obras de construção na área das infraestruturas de transportes, nomeadamente no ramo rodoviário, na especialidade de pavimentação; Conhecimentos sólidos do setor das infraestruturas de transportes-ramo rodoviário; Elaboração de informações e pareceres técnicos sobre construção e conservação de infraestruturas de transportes; Direção técnica de obras e fiscalização de empreitadas do ramo rodoviário; Experiência em gestão e implementação de sistemas de gestão de redes viárias; Pavimentos; Realização de vistorias e inspeções técnicas no setor das infraestruturas de transportes; Coordenação de segurança em projetos e obras; Planeamento, organização e coordenação de sistemas de gestão de segurança durante a elaboração de projetos e execução de obras, no sentido de promover a segurança e saúde no trabalho em estaleiros da construção e tendo em vista a prevenção dos riscos profissionais; Elaboração de planos de segurança e saúde; Experiência adquirida por trabalho desenvolvido com entidades públicas-

Nessa sequência, o Júri deliberou ainda, por unanimidade, que:

A - Para candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, titulares da categoria, que se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho em causa, que não pretendam usar da prerrogativa de afastamento do método de seleção obrigatório, os métodos de seleção sejam os seguintes:

A1 - Métodos de seleção obrigatórios: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

A1.1 - A Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional,



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATO DE
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA OCUPAÇÃO
DE 1 POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE
TÉCNICO SUPERIOR (ENGENHARIA CIVIL)**

ATA NÚMERO UM

percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, resultando a classificação deste método de seleção da aplicação da fórmula $AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5$, para os candidatos que executaram atividade idêntica às dos postos de trabalho e que sejam titulares da categoria ou, $AC = (HA + FP + 2EP) / 4$, para os restantes candidatos, ou, no caso dos(s) primeiros(a) quando não possuam o tempo de serviço legalmente exigido para atribuição da avaliação de desempenho ou por razões que não lhe sejam imputáveis não possua avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, mediante a seguinte valoração daqueles fatores:

A1.1.1 - Habilitação académica (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, onde se ponderará a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, considerando-se os seguintes valores:

- ♦ Posse de grau académico equivalente a Licenciatura em Engenharia Civil, ou equiparado, pré Bolonha **ou** posse de curso superior com grau equivalente a Mestrado em Engenharia Civil, ou equiparado, pós Bolonha - **18 valores**
- ♦ Posse de grau académico equivalente a Mestrado em Engenharia Civil, ou equiparado, pré Bolonha **ou** posse de curso superior com grau equivalente a Doutoramento em Engenharia Civil, ou equiparado, pós Bolonha - **19 valores**
- ♦ Posse de grau académico equivalente a Doutoramento em Engenharia Civil, ou equiparado, pré Bolonha - **20 valores**

Nota:

No caso de o certificado ser emitido por entidade estrangeira, terão que ser apresentadas as respetivas equivalências para Portugal.

A1.1.2 - Formação Profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação profissional específica na área dos postos de trabalho objeto do presente procedimento concursal, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nomeadamente na área de Engenharia Civil, ou equiparado, em Segurança Higiene e Saúde no Trabalho, em Geotecnia ou Transportes, em desenvolvimento pessoal (comunicação interpessoal, relacionamento interpessoal e trabalho de equipa, atendimento ao público, desenvolvimento de atitudes comportamentais), sendo valorada do seguinte modo:

- Sem formação relevante para o exercício da função - **10 valores**
- Com formação relevante até 60 horas - **12 valores**
- Com formação relevante de 61 horas até 120 horas - **14 valores**
- Com formação relevante de 121 horas até 180 horas - **16 valores**
- Com formação relevante de 181 horas até 240 horas - **18 valores**
- Com formação superior a 241 horas - **20 valores**

Nas ações de formação (cursos de formação de pequena, média e longa duração, seminários, palestras, encontros, jornadas e conferências) em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. Na ausência de qualquer discriminação da duração em horas ou em dias, é atribuído um total de 3 horas e trinta minutos.

No caso da não apresentação de documentos comprovativos da realização da formação profissional a mesma não será considerada.

A1.1.3 - Experiência Profissional (EP), será avaliada com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas para que o procedimento concursal é aberto, devidamente comprovada, tendo em conta a sua duração, nos seguintes termos:

- a) Tempo na carreira/categoria



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATO DE
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA OCUPAÇÃO
DE 1 POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE
TÉCNICO SUPERIOR (ENGENHARIA CIVIL)**

ATA NÚMERO UM

- Até cinco (5) anos - **06 valores**
- Superior a cinco (5) anos e até dez (10) anos - **08 valores**
- Superior a dez (10) anos - **10 valores**

- b) Exercício das funções (atividades) inerentes ao posto de trabalho em órgão ou serviço integrado na Administração Local**
- Experiência até três (3) anos no exercício das funções na Administração Local - **04 valores**
 - Experiência superior a três (3) anos e até seis (6) anos no exercício das funções na Administração Local - **06 valores**
 - Experiência superior a seis (6) anos e até dez (10) anos no exercício das funções na Administração Local - **08 valores**
 - Experiência superior a dez (10) anos no exercício das funções na Administração Local - **10 valores**

O fator de ponderação experiência profissional, tendo como limite **máximo de classificação 20 valores** é calculado através do somatório da valoração atribuída nas anteriores alienas a) e b).

A1.1.4 - Avaliação de Desempenho (AD) relativa ao último biénio (ou na inexistência desta a reportada ao ano mais recente), em que o(a) candidato(a) cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, resultando a classificação deste fator da aplicação dos seguintes níveis classificativos, de acordo com o disposto em vigor para este efeito (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro):

- Desempenho Inadequado - **00 valores**
- Desempenho Adequado - **14 valores**
- Desempenho Relevante - **18 valores**
- Desempenho Relevante com Mérito - **20 valores**

A1.2 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que 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 perfil de competências previamente definido, registadas numa ficha individual associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Insuficiente (4 valores), Reduzido (8 valores), Suficiente (12 valores), Bom (16 valores) e Elevado (20 valores).

A2 - Método de seleção complementar: Entrevista Profissional de Seleção, *Entrevista Profissional de Seleção*, conforme o estabelecido no n.º 4 do artigo 36º da LTFP, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 6º da Portaria.

A2.1 - A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com a duração máxima de 30 minutos, visa avaliar, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A2.2 - A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com os fatores a avaliar e seja registada na respetiva ficha de avaliação deste método de seleção, cujo exemplar se anexa à presente Ata, e consistindo na valoração dos fatores infra referidos de quatro (4) a vinte (20) valores, correspondendo, respetivamente, aos níveis classificativos de Insuficiente (4 valores), Reduzido (8 valores), Suficiente (12 valores), Bom (16 valores) e Elevado (20 valores), obtendo-se o resultado final através da média aritmética simples das classificações dos fatores a avaliar $(A + B + C + D / 4)$:



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATO DE
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA OCUPAÇÃO
DE 1 POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE
TÉCNICO SUPERIOR (ENGENHARIA CIVIL)**

ATA NÚMERO UM

Fator A – “Experiência Profissional” - Análise do percurso profissional, capacidade de adaptação ao posto de trabalho e relevância para o cumprimento das funções a desempenhar.

Critérios de classificação:

Insuficiente - Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever deficiente capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos insuficientes conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.

Reduzido - Manifestou uma análise pouco crítica do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever fraca capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos reduzidos conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.

Suficiente - Manifestou facilidade na análise do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever suficiente capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos razoáveis conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.

Bom - A análise do percurso profissional projetou interesses profissionais com as atividades a desenvolver, permitindo antever uma grande capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude do alto nível de conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.

Elevado - Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver, permitindo antever elevada capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos profundos níveis de conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.

Fator B – “Dinamismo e Motivação” - Capacidade de promover a mudança e a melhoria contínua e entusiasmo e interesse pelas funções a desempenhar.

Critérios de classificação:

Insuficiente - Demonstrou possuir muito pouco entusiasmo pelo exercício da função. Definição de objetivos muito confusa. Respondeu na maioria das vezes às questões colocadas com conceitos não adequados ou com conceitos vagos, revelando muita insegurança ou incerteza nas respostas.

Reduzido - Demonstrou possuir pouco entusiasmo pelo exercício da função. Definição de objetivos pouco clara. Respondeu por vezes às questões colocadas com conceitos não adequados ou com conceitos vagos, revelando alguma insegurança ou incerteza nas respostas.

Suficiente - Demonstrou possuir algum entusiasmo pelo exercício da função. Definiu objetivos permitindo prognosticar algum interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Deu respostas que indiciam perspetivar fazer algo mais em termos profissionais ou pessoais, mas sem concretizar.

Bom - Demonstrou possuir entusiasmo pelo exercício da função, relevando interesse pelas atividades a desenvolver. Definiu objetivos projetando interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Deu respostas que indiciam querer progredir no trabalho, ou aceitar desafios, conseguir fazer mais em termos de trabalho.



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATO DE
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA OCUPAÇÃO
DE 1 POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE
TÉCNICO SUPERIOR (ENGENHARIA CIVIL)**

ATA NÚMERO UM

Elevado - Demonstrou possuir bastante entusiasmo pelo exercício da função, relevando muito interesse pelas atividades a desenvolver. Definiu objetivos projetando forte interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Deu respostas que indiciam querer progredir no trabalho, ou aceitar desafios, conseguir fazer mais em termos de trabalho, integrando o conceito de serviço público numa perspetiva prática e não meramente retórica.

Fator C – “Capacidade de Comunicação” - Capacidade de conceber, de imediato, através da conversação ou desenvolvimento de um tema ou situação o respetivo desenvolvimento harmonioso, congruente e lógico e capacidade de fazer perceber os argumentos e as ideias contidas na resposta, bem como a correta e coerente utilização dos conceitos que os suportam.

Critérios de classificação:

Insuficiente - Demonstra possuir muito pouca capacidade de comunicação, no que diz respeito à perceção e transmissão das ideias / mensagens, não sendo explícito nas respostas dadas, tendo muita dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados.

Reduzido - Demonstra possuir pouca capacidade de comunicação, no que diz respeito à perceção e transmissão das ideias / mensagens, sendo pouco explícito nas respostas dadas, tendo alguma dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados.

Suficiente - Revela alguma capacidade de comunicação, conseguindo conceber o conteúdo e transmitir as ideias contidas nas respostas, usando, porém, poucos conceitos que as suportem, sendo de relevar, no entanto a sua correta aplicação e não apresentar qualquer dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados.

Bom - Demonstra possuir uma boa capacidade em desenvolver os vários temas de forma harmoniosa, fazendo perceber as ideias e os argumentos contidos nas respostas, utilizando corretamente grande parte dos conceitos que as suportam e não revelando qualquer dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados.

Elevado - Demonstra possuir uma elevada capacidade em desenvolver os vários temas de forma harmoniosa, fazendo perceber as ideias e os argumentos contidos nas respostas, utilizando corretamente todos os conceitos que as suportam, não tendo qualquer dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, empregando simultaneamente conceitos equivalentes e/ou exemplos de forma a permitir aos interlocutores confirmarem que a mensagem foi devidamente compreendida.

Fator D – “Relacionamento Interpessoal” - Facilidade de integração e de espírito de equipa, capacidades de cooperação, de gestão de conflitos e de originar climas de trabalho positivos.

Critérios de classificação:

Insuficiente - Manifestou pouco ou nenhum entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os utentes/municípios, revelando nenhuma preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas, permitindo antever que apresentará dificuldade no relacionamento interpessoal.



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATO DE
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA OCUPAÇÃO
DE 1 POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE
TÉCNICO SUPERIOR (ENGENHARIA CIVIL)**

ATA NÚMERO UM

Reduzido - Manifestou algum entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os utentes/municípios, revelando pouca preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas, permitindo prever que apresentará pouca facilidade no relacionamento interpessoal.

Suficiente - Manifestou razoável entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os com os utentes/municípios, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas, permitindo assim prever que apresentará alguma facilidade no relacionamento interpessoal.

Bom - Manifestou um bom nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os utentes/municípios, revelando franca preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas, permitindo assim prever que apresentará facilidade no relacionamento interpessoal.

Elevado - Manifestou elevado nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os utentes/municípios, revelando total preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas e público em geral, enunciando espontaneamente medidas de prevenção de riscos de conflito efetivamente realistas, permitindo assim prever que apresentará grande facilidade no relacionamento interpessoal.

A.3 - A Classificação Final (CF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, devidamente registada na respetiva ficha em anexo à presente Ata, resultante da aplicação da fórmula:

$$CF = 45\% AC + 25\% EAC + 30\% EPS$$

B - Para candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que não se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho em causa, ou detentores de relação jurídica de emprego público por tempo determinado, ou detentores de relação jurídica de emprego público por tempo determinável, ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, os métodos de seleção sejam os seguintes:

B1 - Métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com as alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 5º da Portaria.

B1.1 - A Prova de Conhecimentos (PC), destina-se a avaliar conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função.

B1.1.2 - A PC incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e ou específica diretamente relacionados com as exigências da função, e com o adequado conhecimento da língua portuguesa, sendo valorada de zero (0) a vinte (20) valores, até às centésimas.

B1.1.3 - A PC será aplicada sob a forma escrita, terá a duração de sessenta minutos, com consulta, e versará sobre as temáticas e respetiva bibliografia. Poderá ser alargada até ao limite de noventa minutos, para candidatos com deficiência que solicitarem comprovadamente, condições especiais para a realização da PC.



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATO DE
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA OCUPAÇÃO
DE 1 POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE
TÉCNICO SUPERIOR (ENGENHARIA CIVIL)**

ATA NÚMERO UM

B1.1.4 – Durante a realização da prova não será permitida a utilização de telemóveis, computadores ou qualquer aparelho ligado à Internet.

B1.1.5 - O enunciado e a respetiva grelha de correção serão elaborados numa próxima reunião de Júri a agendar oportunamente para o efeito e mantidos sigilosos até ao momento da sua aplicação, não podendo por esse motivo ser inserido no processo até conclusão das mesmas.

Os temas a abordar serão: Casos práticos relacionados com o conteúdo programático da licenciatura em Engenharia Civil; Casos práticos no domínio da gestão e coordenação de obras públicas: obra nova, conservação e manutenção e regime jurídico das empreitadas de obras públicas; Casos teórico-práticos relacionados com Engenharia Rodoviária, Infraestruturas de Transportes, Pavimentação e Geotecnia; Casos teórico-práticos relacionados com Segurança e Saúde no Trabalho; Atribuições e competências das Autarquias Locais.

Legislação e bibliografia de referência:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas— Lei n.º 35/2014, de 20-06, na sua redação atual;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12-02, na sua redação atual;
- Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07-01, na sua redação atual;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais — Lei n.º 75/2013, de 12-09, na sua redação atual;
- Decreto-lei n.º 18/2008, de 29-01 (Código dos Contratos Públicos) na sua atual redação;
- Portaria n.º 701-H/2008, de 29-07, que aprova o conteúdo obrigatório do programa e do projeto de execução a que se referem os nos. 1 e 3 do artigo 43.º do CCP, bem como os procedimentos e normas a adotar na elaboração e faseamento de projetos de obras públicas;
- Plano Rodoviário Nacional - Decreto-Lei n.º 222/98, de 17-07, na sua redação atual;
- Disposições Normativas de Infraestruturas Rodoviárias de Projeto, Pavimentação, Sinalização vertical, horizontal e Equipamentos de segurança, disponíveis na página eletrónica do Instituto de Mobilidade e Transportes. I.P.;
- Cadernos de Encargos Tipo Obra – Rodovia - Estradas de Portugal, SA, Vol. V - 03 Pavimentação, disponíveis na secção de Documentação da página eletrónica da Infraestruturas de Portugal. I.P.S.A.;
- Decreto-lei n.º 273/2003, de 29-10, que estabelece regras gerais de planeamento, organização e coordenação para promover a segurança, higiene e saúde no trabalho em estaleiros da construção e transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2/57/CEE, do Conselho, de 24-06, relativa às prescrições mínimas de segurança e saúde no trabalho a aplicar em estaleiros temporários ou móveis;
- Portaria n.º 101/1996, de 03-04, que regulamenta as prescrições mínimas de segurança e de saúde nos locais e postos de trabalho dos estaleiros temporários ou móveis.

B2 - A Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos (as) candidatos (as) e pode comportar uma ou mais fases e é valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

B3 - Método de seleção complementar: Entrevista Profissional de Seleção (EPS), conforme descrito no ponto **A2**. da presente Ata.

B4 - A Classificação Final (CF) seja expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, seja registada na respetiva ficha anexa à presente Ata e resulte da aplicação da seguinte fórmula:

CF = 45% PC + 25% AP + 30 % EPS.



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATO DE
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA OCUPAÇÃO
DE 1 POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE
TÉCNICO SUPERIOR (ENGENHARIA CIVIL)**

ATA NÚMERO UM

C – Em situação de igualdade na classificação final serão aplicados os critérios previstos nos artigos ° 27° e 40° da Portaria n.º 125-A/2009, de 30 de abril aplicar-se-á a regra estabelecida no n.º 2 do referido artigo, concretamente:

1.º - Melhor classificação obtida no primeiro método de seleção utilizado (*Avaliação Curricular* ou *Prova de Conhecimentos*);

2.º - Melhor classificação obtida no método de seleção seguinte (*Entrevista de Avaliação de Competências* ou *Avaliação Psicológica*);

3.º - Melhor classificação obtida no último método de seleção utilizado (*Entrevista Profissional de Seleção*);
Mantendo-se a igualdade de valoração, serão consideradas as seguintes formas de desempate na **Classificação Final (CF)**:

4.º - Melhor classificação obtida no fator A da **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**;

5.º - Melhor classificação obtida no fator B da **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**;

6.º - Melhor classificação obtida no fator D da **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**;

7.º - Melhor classificação obtida no fator C da **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**.

D - Documentos de suporte: O júri deliberou, por unanimidade, aprovar os modelos das fichas de **Avaliação curricular (AC)**, da **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** e da **Classificação Final (CF)**, que fazem igualmente parte integrante da presente ata.

E não havendo mais nada a tratar, deu-se encerrou a reunião cerca das quinze horas e trinta minutos, lavrou-se esta ata que vai ser lida e assinada pelos membros do Júri presentes.

O JÚRI,
Presidente,

(Gabriel Alexandre Martins Lorená Oliveira,
Diretor Municipal de Obras, Mobilidade e Urbanismo)

Primeiro Vogal Efetivo,

(José Estanislau Graça Lopes Fonseca,
Diretor do Departamento de Infraestruturas e Obras Municipais)

Segundo Vogal Efetivo,

(Maria Anabela Nascimento Nunes,
Técnica Superior)