



ATA DE REUNIÃO DE JÚRI N.º 1

Em 26/06/2023, nesta cidade de Barcelos, e no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal comum para **constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado**, tendo em vista o preenchimento de **dois (2) postos de trabalho** da categoria/carreira de **Técnico Superior (Engenharia Mecânica)**, previstos e não ocupados, conforme caracterização no mapa de pessoal deste Município, para exercerem funções no **Departamento de Obras Municipais**, deste Município de Barcelos, constituído por:

- **Presidente:** Eng. José Carlos da Silva Martins, Chefe de Divisão de Gestão e Conservação do Património;
- **Vogais efetivos:** Eng. Luís Miguel Gomes Barbosa Costa Pereira, Diretor de Departamento de Obras Municipais e Dr.ª Clara Alexandra Miranda Pereira, Diretora de Departamento de Administração Geral.

Com a presente reunião, visou o júri, nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, doravante designada por Portaria, e do aviso de abertura, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, aplicáveis aos candidatos do procedimento, para ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização:

Exercer, com responsabilidade e autonomia técnica, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão sobre assuntos relacionados com as atribuições e competências do serviço, nomeadamente:

- Estudo, conceção e elaboração de pareceres de projetos de máquinas, equipamentos, e instalações de sistemas mecânicos, designadamente destinados ao setor metalúrgico e metalomecânico, tais como geração de energia, sistemas de aquecimento, ventilação, ar condicionado e refrigeração;
- Elaboração das especificações dos materiais e componentes e definição das normas e códigos a aplicar;
- Acompanhamento, controlo e avaliação técnica da execução de trabalhos a desenvolver no âmbito da engenharia mecânica, máquinas e equipamentos, propondo as medidas de reajuste reveladas necessárias.



4

Departamento de Administração Geral
Divisão de Recursos Humanos

Nestes termos foi deliberado por unanimidade o seguinte:

Requisitos Especiais de Admissão:

O candidato deverá estar inscrito como membro efetivo e/ou estagiário na respetiva ordem profissional - Ordem dos Engenheiros ou da Ordem dos Engenheiros Técnicos, comprovando a inscrição de membro efetivo e / ou estagiário no pleno gozo de todos os seus direitos.

Métodos de Seleção:

- Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar, conforme o previsto no art. 36.º da Lei 35/2014, de 20/06, conjugado com o art. 17.º da Portaria, são a **Prova de Conhecimentos (PC)** e a **Avaliação Psicológica (AP)**, sem sequência obrigatória de aplicação;
- Caso o candidato se encontre na situação do n.º 2 do art. 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, os métodos de seleção são a **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, a não ser que o candidato o afaste por escrito.

De acordo com o n.º 1 do art. 19.º da Portaria, a aplicação dos métodos de seleção será faseada da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos apenas do primeiro método obrigatório, prova de conhecimentos ou avaliação curricular;
- b) Aplicação do segundo método, apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da situação jurídico funcional, até à satisfação das necessidades;
- c) Dispensa da aplicação do segundo método ou do método seguinte aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

1. Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. Assumirá a forma teórica escrita, com a duração de 120 minutos, com consulta dos diplomas legais simples, e versará sobre a seguinte legislação/bibliografia:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20/06), na sua redação atualizada (LTFP);
- Código de Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12/02), na sua redação atualizada;



- Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12/09), na sua redação atualizada;
- Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07/01), na sua redação atualizada;
- Código dos Contratos Públicos, com a redação atualizada, conferida pela Lei nº 30/2021, de 21/05, na sua redação atualizada;
- Decreto-Lei n.º 101-D/2020, de 07/12, na sua redação atualizada;
- Portaria n.º 138-G/2021, estabelece os requisitos para a avaliação da qualidade do ar interior nos edifícios de comércio e serviços;
- Portaria n.º 138-H/2021, regulamenta as atividades dos técnicos e as competências da entidade gestora do Sistema de Certificação Energética dos Edifícios e fixa os valores do registo dos certificados energéticos;
- Portaria n.º 138-I/2021, regulamenta os requisitos mínimos de desempenho energético relativos à envolvente dos edifícios e aos sistemas técnicos e a respetiva aplicação em função do tipo de utilização e específicas características técnicas;
- Despacho n.º 6476-C/2021, aprova as condições referentes à manutenção dos sistemas técnicos instalados em edifícios, a periodicidade e as condições de realização da inspeção periódica dos sistemas técnicos e o modelo do relatório;
- Despacho n.º 6476-D/2021, aprova os requisitos para a elaboração do Plano de Melhoria do Desempenho Energético dos Edifícios (PDEE);
- Despacho n.º 6476-E/2021, aprova os requisitos mínimos de conforto térmico e de desempenho energético aplicáveis à conceção e renovação dos edifícios;
- Despacho n.º 1618/2022, qualidade do ar no interior dos edifícios;
- Regulamento Municipal da Urbanização e da Edificação do Município de Barcelos, disponível no site do Município de Barcelos em “Município – Informação Municipal – Regulamentos Municipais – M) Urbanismo”.

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data de realização da prova de conhecimentos).

A prova de conhecimentos é de carácter obrigatório e a sua classificação resulta da soma aritmética simples da valorização obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas.

2. Avaliação Psicológica (AP): Este método será aplicado por entidade externa, por técnicos devidamente certificados, e visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de



6.

Departamento de Administração Geral
Divisão de Recursos Humanos

personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Os candidatos são avaliados através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, conforme o disposto no n.º 2 do art. 21.º da Portaria.

3. Avaliação Curricular (AC): será analisada a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho, que se traduzirá na seguinte fórmula:

$$AC=20\% \times HA + 35\% \times FP + 35\% \times EP + 10\% \times AD$$

Para cada um dos elementos constantes da fórmula atrás referida serão considerados e ponderados os seguintes fatores:

a) Na **Habilitação Académica (HA)** será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitação literária exigida	18 Valores
Habilitação literária superior à exigida	20 Valores

b) **Formação Profissional (FP):** serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a caracterização do posto de trabalho, valoradas da seguinte forma:

Sem formação relevante para o exercício das funções	0 valores
≤ 100 horas de formação relevante	10 valores
> 100 e ≤ 200 horas de formação relevante	12 valores
> 200 e ≤ 300 horas de formação relevante	14 valores
> 300 e ≤ 400 horas de formação relevante	16 valores
> 400 e ≤ 500 horas de formação relevante	18 valores
> 500 horas de formação relevante	20 valores

**Se o certificado da ação de formação não indicar o número de horas, será considerado:
Um dia = 7 horas; Uma semana = 30 horas; Um mês = 120 horas.*

d) **Experiência Profissional (EP):** Será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, desde que devidamente comprovado através de declaração ou certidão, designadamente, estágio profissional e contrato de trabalho, e valorado de acordo com a seguinte tabela:



6.

Departamento de Administração Geral
Divisão de Recursos Humanos

Sem experiência	0 Valores
≤ 3 anos	10 valores
> 3 e ≤ 6 anos	12 Valores
> 6 e ≤ 8 anos	14 Valores
> 8 e ≤ 10 anos	16 Valores
> 10 e ≤ 12 anos	18 Valores
> 12 anos	20 Valores

d) **Avaliação do Desempenho (AD):** Relativa ao último período avaliativo, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorado do modo seguinte:

Desempenho insuficiente/ inadequado	0 Valores
Desempenho bom/ adequado	12 Valores
Desempenho muito bom/ relevante	16 Valores
Desempenho excelente	20 Valores

* Sem avaliação de desempenho por motivo não imputável ao candidato: 10 Valores

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Este método será aplicado por entidade externa, por técnicos devidamente certificados, e visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo avaliada através da média aritmética simples numa escala de 0 a 20 valores e expressa até às centésimas.

Para a avaliação dos métodos de seleção Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências o júri deliberou considerar as **competências** abaixo indicadas:

- Orientação para o serviço público
- Planeamento e organização
- Adaptação e melhoria de serviço
- Iniciativa e Autonomia
- Responsabilidade e compromisso com o serviço

Ordenação Final (OF):

A ordenação final, dos candidatos que completem o procedimento, será expressa numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

OF=100%*x*PC e considerado **Apto** no método de Avaliação Psicológica ou **OF=70%*x*AC+30%*x*EAC**



Departamento de Administração Geral
Divisão de Recursos Humanos

Candidatos com grau de incapacidade:

Nos termos do n.º 3 do art. 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, o candidato com deficiência que se enquadre nos termos do n.º 1 do art.º 2º da Lei n.º 9/89, de 02/05, tem preferência em situação de igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Valoração dos métodos de seleção:

São adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com as características de cada método:

Na Prova de conhecimentos, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração às centésimas. Na Avaliação Psicológica, são consideradas as menções *Apto* e *Não Apto*.

CrITÉRIOS de desempate:

Em situações de igualdade de valoração, o júri deliberou, por unanimidade, aplicar o disposto no artigo 24.º da Portaria. Definiu ainda como critérios de desempate complementares, os seguintes:

- a) Maior classificação obtida referente à parte específica do método de seleção **Prova de Conhecimentos** para os candidatos enquadrados no n.º 1 do art. 36.º da LTFP;
- b) Maior classificação obtida no parâmetro de “Experiência Profissional” no método de seleção de **Avaliação Curricular** para os candidatos enquadrados no n.º 2 do art.º 36 da LTFP.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e redigida a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri.

O JÚRI,

Assinado por: **JOSÉ CARLOS DA SILVA MARTINS**
Num. de Identificação: 11909616
Data: 2023.06.30 14:20:07+01'00'

(Eng. José Carlos da Silva Martins)

Assinado de forma digital por LUÍS MIGUEL
GOMES BARBOSA DA COSTA PEREIRA
Dados: 2023.07.05 10:23:49 +01'00'

(Eng. Luís Miguel Gomes Barbosa Costa Pereira)

(Dr.ª Clara Alexandra Miranda Pereira)