

D. Silva  
A.S.S. h.H.

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA ÁREA DE ARQUITETURA, NO SISTEMA CENTRALIZADO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA REGIONAL DE EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURAS, AFETOS AO MAPA DE PESSOAL DA DIREÇÃO REGIONAL DO EQUIPAMENTO SOCIAL E CONSERVAÇÃO, MEDIANTE A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO**

**ATA NÚMERO 1**

----- Aos sete dias do mês de julho de dois mil e vinte e dois, reuniu o Júri do procedimento concursal comum em título, nomeado por despacho do Secretário Regional de Equipamentos e Infraestruturas de vinte e um de junho de dois mil e vinte e dois, constituído pelos licenciados Maria Helena Azevedo Camacho da Silva Lopes, como Presidente, Alberto Damião Costa Pinto e Carlos Alberto da Silva Jesus, ambos na qualidade de vogais, a fim de proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos do disposto no n.º 2, alínea c), e no n.º 3 do artigo 14.º e 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. -----

----- Iniciados os trabalhos, o Júri deliberou fixar os parâmetros e os demais elementos acima indicados para os métodos de seleção que, consoante a situação dos candidatos, serão utilizados no presente procedimento concursal. -----

----- A utilização dos métodos de seleção obrigatórios dependerá da situação dos candidatos. Assim, atento ao disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) adaptado à RAM pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, para os candidatos sem relação jurídica de emprego constituída, será utilizada a Prova de Conhecimentos, e para os candidatos com relação de emprego constituída e que não optem, por escrito, pelo método anterior, será utilizada a Avaliação Curricular. -----

----- Como método de seleção complementar ao método de seleção obrigatório, será utilizada, em ambos os casos a Entrevista Profissional, prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

----- Ao abrigo do n.º 9 do artigo 9.º da mencionada Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, relativamente aos obrigatórios, e pela ordem constante da publicitação, quanto ao método complementar, sendo que, de acordo o mesmo artigo, será excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

----- Nos termos conjugados das alíneas a) a c) do n.º 2 e do n.º 3 do artigo 14.º da Portaria supra-referida, o Júri deliberou, assim, por unanimidade, fixar para cada método de seleção acima mencionado, o seguinte: -----

----- I. MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS -----

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten initials]*

----- A) PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) -----

----- Conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria supra indicada e na alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, com este método, a realizar-se numa só fase, é pretendido avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. -----

----- O Júri decidiu, assim, que a referida prova, é uma prova escrita de realização individual, terá a duração de um hora e 30 minutos, com tolerância de quinze minutos, e será constituída por questões práticas, de desenvolvimento e por perguntas diretas relacionados com as exigências da função, constantes da legislação e bibliografia mencionada no Anexo à presente Ata, que da mesma faz parte integrante, a qual poderá ser consultada, desde que não anotada. -----

----- Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 9.º da já citada Portaria, a valoração final deste método irá expressar-se de acordo com a escala de classificação de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e a respetiva grelha de avaliação traduzirá a pontuação a atribuir a cada questão consoante a resposta dada seja: -----

- a) Totalmente certa; -----
- b) Quase certa; -----
- c) De forma incompleta; -----
- d) De forma muito incompleta; -----
- e) Totalmente errada ou não respondida. -----

----- Mais deliberou o Júri que, quer a prova de conhecimentos, quer a pontuação de cada uma das questões, serão definidas em ata posterior. -----

----- B) - AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) -----

----- A Avaliação Curricular será o método de seleção obrigatório a aplicar aos eventuais candidatos que se encontrem na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, e que não afastem, por escrito, na candidatura, a sua aplicação. -----

----- Este método visa analisar a qualificação dos candidatos, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º da referida Portaria e alínea a), n.º 2 do 36.º da LTFP. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho. -----

----- A Avaliação Curricular será valorada segundo uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, através da média aritmética simples das classificações atribuídas a cada fator, mediante a aplicação da fórmula seguinte: -----

$$----- AC = (HAB + FP + EP + AD) / 4 -----$$

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

----- AC = Avaliação Curricular; -----

----- **HAB** = Habilitação Académica - onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

----- a) Habilitações académicas igual a licenciatura ou mestrado - 16 valores; -----

----- b) Habilitações académicas igual a doutoramento - 20 valores. -----

*Deid*  
*CSA* *Ad*

----- **FP** = Formação Profissional - considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função: ---

----- a) Ausência de formação profissional - 0 valores;-----

----- Formação profissional relacionada com a área do lugar a prover (formação específica), conferem 1 valor a mais por cada curso; -----

----- Em caso algum a pontuação deste elemento pode exceder os 20 valores; -----

----- **EP** = Experiência Profissional - será atendida e ponderada com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas: -----

----- a) Até um ano - 4 valores; -----

----- b) Superior a um ano e até seis anos - 8 valores; -----

----- c) De seis a doze anos - 12 valores;-----

----- d) De doze a dezoito anos - 16 valores;-----

----- e) Superior a dezoito anos - 20 valores.-----

----- Só será considerado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar que se encontre devidamente comprovado. -----

----- **AD** = Avaliação do Desempenho - em que se considera a avaliação relativa ao último período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar, convertida na escala de 0 a 20 valores. -----

----- Para os candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o júri deliberou que será atribuída a avaliação de 12,00 valores.-----

## II. MÉTODO DE SELEÇÃO COMPLEMENTAR - ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS) - -----

----- A Entrevista Profissional de Seleção, nos termos da alínea a) do nº 1 do artigo 6.º e nº 6 do artigo 9.º da mencionada Portaria n.º 125-A/2019, visa avaliar, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. -----

----- Tendo em conta o perfil de competências previamente definido para o exercício da função inerente ao posto de trabalho em causa, e em conformidade com a informação de autorização da abertura deste procedimento, o Júri deliberou, por unanimidade, definir os seguintes fatores a serem avaliados na aplicação deste método: Capacidade de Relação Interpessoal e Comunicação, Motivação, Sentido de Responsabilidade e Sentido Crítico. -----

----- A classificação de cada fator resulta da votação nominal e por maioria, sendo cada um deles avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, convertidos, respetivamente, nas classificações quantitativas de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e atribuídos da seguinte forma:-----

----- Tendo em conta o perfil de competências previamente definido para o exercício da função inerente ao posto de trabalho em causa, e em conformidade com a informação de autorização da

abertura deste procedimento, o Júri deliberou, por unanimidade, definir os seguintes fatores a serem avaliados na aplicação deste método: Capacidade de Relação Interpessoal e Comunicação, Motivação, Sentido de Responsabilidade e Sentido Crítico. -----

----- A classificação de cada fator resulta da votação nominal e por maioria, sendo cada um deles avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, convertidos, respetivamente, nas classificações quantitativas de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e atribuídos da seguinte forma: -----

----- **a) Capacidade de Relação Interpessoal e Comunicação:** -----

----- Elevado - aos candidatos que revelem elevada capacidade de relação interpessoal e de comunicação, através do elevado sentido de colaboração e espírito de equipa e da elevada capacidade de expressão e comunicação, demonstrados na abordagem da situação; -----

----- Bom - aos candidatos que revelem boa capacidade de relação interpessoal e de comunicação, através do muito sentido de colaboração e espírito de equipa e da muita capacidade de expressão e comunicação, demonstrados na abordagem da situação; -----

----- Suficiente - aos candidatos que revelem suficiente capacidade de relação interpessoal e de comunicação, através do satisfatório sentido de colaboração e espírito de equipa e da satisfatória capacidade de expressão e comunicação, demonstrados na abordagem da situação; -----

----- Reduzido - aos candidatos que revelem uma reduzida capacidade de relação interpessoal e de comunicação, através do pouco sentido de colaboração e espírito de equipa e da fraca capacidade de expressão e comunicação, demonstrados na abordagem da situação; -----

----- Insuficiente - aos candidatos que revelem insuficiente capacidade de relação interpessoal e de comunicação, através do muito pouco sentido de colaboração e espírito de equipa e da muito fraca capacidade de expressão e comunicação, demonstrados na abordagem da situação; -----

----- **b) Motivação:** -----

----- Elevado - aos candidatos que revelem elevada motivação, através do elevado interesse demonstrado na abordagem da questão; -----

----- Bom - aos candidatos que revelem muita motivação, através do muito interesse demonstrado na abordagem da questão; -----

----- Suficiente - aos candidatos que revelem suficiente motivação, através do satisfatório interesse demonstrado na abordagem da questão; -----

----- Reduzido - aos candidatos que revelem reduzida motivação, através do pouco interesse demonstrado na abordagem da questão; -----

----- Insuficiente - aos candidatos que revelem insuficiente motivação, através do muito pouco interesse demonstrado na abordagem da questão; -----

----- **c) Sentido de Responsabilidade:** -----

----- Elevado - aos candidatos que revelem elevado sentido de responsabilidade, através da elevada ponderação utilizada na resolução da questão colocada; -----

----- Bom - aos candidatos que revelem muito sentido de responsabilidade, através da muita ponderação utilizada na resolução da questão colocada; -----

----- Suficiente - aos candidatos que revelem razoável sentido de responsabilidade, através da razoável ponderação utilizada na resolução da questão colocada; -----

*Handwritten signature and initials: J.M.*

----- Reduzido - aos candidatos que revelem reduzido sentido de responsabilidade, através da pouca ponderação utilizada na resolução da questão colocada;-----

----- Insuficiente - aos candidatos que revelem insuficiente sentido de responsabilidade, através da muito pouca ponderação na resolução da questão colocada;-----

----- **d) Sentido Crítico:**-----

----- Elevado - aos candidatos que revelem elevado sentido crítico, demonstrado através da elevada argumentação na forma como opinam sobre as questões;-----

----- Bom - aos candidatos que revelem muito sentido crítico, demonstrado através da muita argumentação na forma como opinam sobre as questões;-----

----- Suficiente - aos candidatos que revelem um razoável sentido crítico, através da razoável argumentação na forma como opinam sobre as questões;-----

----- Reduzido - aos candidatos que revelem reduzido sentido crítico, através da pouca argumentação na forma como opinam sobre as questões;-----

----- Insuficiente - aos candidatos que revelem insuficiente sentido crítico, através da muito pouca argumentação na forma como opinam sobre as questões;-----

----- A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção será obtida através da média aritmética simples das classificações atribuídas a cada factor, mediante a aplicação da fórmula seguinte:-----

$$----- EPS = (CRIC + MOT + SR + SC) / 4-----$$

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

----- EPS = Entrevista Profissional de Seleção-----

----- CRIC = Capacidade de relação interpessoal e comunicação-----

----- MOT = Motivação-----

----- SR = Sentido de responsabilidade-----

----- SC = Sentido Crítico-----

### ----- III. ORDENAÇÃO FINAL-----

----- O Júri, em conformidade com o previsto no n.º 2 do artigo 5.º e no n.º 2 do artigo 6.º da já mencionada Portaria n.º 125-A/2019, deliberou, por unanimidade, que as ponderações a utilizar relativamente a cada método de seleção atrás referido, para efeitos de valoração final serão as seguintes:-----

----- Prova de Conhecimentos - 70%;-----

----- Entrevista Profissional de Seleção - 30%.-----

----- Para os eventuais candidatos que preencham os requisitos previstos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, e que não afastem, por escrito, na candidatura, a aplicação do método obrigatório contemplado na alínea a) dessa mesma norma, serão utilizadas as ponderações inframencionadas, para efeitos de valoração final:-----

----- Avaliação Curricular - 70%;-----

----- Entrevista Profissional de Seleção - 30%.-----

----- Seguidamente foi decidido que a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da

média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, ou seja, através das seguintes fórmulas, consoante os casos: -----

----- a)  $OF = PC \times 70\% + EPS \times 30\%$  -----

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

----- OF = Ordenação final -----

----- PC = Prova de Conhecimentos -----

----- EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

----- b)  $OF = AC \times 70\% + EPS \times 30\%$  -----

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

----- OF - Ordenação Final -----

----- AC - Avaliação Curricular -----

----- EPS - Entrevista Profissional de Seleção -----

----- Mais deliberou o Júri que, em situações de igualdade de valoração entre candidatos, aplicar-se-á o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, sendo que, na eventualidade de uma vez esgotados os critérios legalmente fixados, subsistir a situação de empate, recorrer-se-á ao critério da ordem crescente da idade dos candidatos. -----

----- Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a presente reunião, da qual se lavrou esta ata que, depois de lida, vai ser assinada por todos os seus membros. -----

A Presidente



Maria Helena Azevedo Camacho da Silva Lopes

Os Vogais



Alberto Damião Costa Pinto



Carlos Alberto da Silva Jesus

*Ass*  
*J.M.*

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA ÁREA DE ARQUITETURA, NO SISTEMA CENTRALIZADO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA REGIONAL DE EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURAS, AFETOS AO MAPA DE PESSOAL DA DIREÇÃO REGIONAL DO EQUIPAMENTO SOCIAL E CONSERVAÇÃO, MEDIANTE A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO**

**ANEXO**

**Legislação e Bibliografia necessária à realização da Prova de Conhecimentos Escrita**

Legislação:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto e alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 18 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 114/2017, de 29 de dezembro, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro, Decreto-Lei n.º 6/2019, 14 de janeiro, Leis n.ºs 79/2019 e 82/2019, de 2 de setembro;
- Adaptação à Região Autónoma da Madeira da Lei Geral dos Trabalho em Funções Públicas – Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, com alteração introduzida pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro de 2020.
- Orgânica da Secretaria Regional de Equipamentos e Infraestruturas, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 3/2022/M, de 02 de março; ou o diploma que se encontrar em vigor;
- Orgânica da Direção Regional do Equipamento Social e Conservação – Decreto Regulamentar Regional n.º 9/2022/M, de 12 de maio;
- Portaria n.º 193/2021, de 23 de abril, – aprova a estrutura nuclear da Direção Regional do Equipamento Social e Conservação;
- Despacho n.º 114/2016, de 28 de março, com alteração introduzida pelo Despacho n.º 364/2017, de 4 de setembro - aprova a estrutura flexível da Direção Regional do Equipamento Social e Conservação;
- Código dos Contratos Públicos - aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, (na sua redação atual) e mais informação em <http://www.base.gov.pt/>; Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto (retificado pelas

declarações de retificação n.º 36-A/2017, de 30 de outubro e n.º 42/2017, de 30 de novembro), pelo Decreto-Lei n.º 33/2018, de 15 de maio, pelo Decreto-Lei n.º 170/2019, de 4 de dezembro, pela Resolução da Assembleia da República n.º 16/2020, de 19 de março, pela Lei n.º 30/2021 de 21 de maio pela Declaração de Retificação n.º 25/2021, de 21 de julho

- Adaptação à Região Autónoma da Madeira do Código dos Contratos Públicos – Decreto Legislativo Regional n.º 34/2008/M, de 14 de agosto, alterado e republicado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 6/2018/M, de 15 de março, e alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 12/2018/M, de 6 de agosto; e mais informação em <http://www.base.gov.pt/>;
- Portaria n.º 701-H/2008, de 29 de julho – requisitos na elaboração dos projetos de obras públicas;
- Lei n.º 40/2015, de 1 de junho – Estabelece a qualificação profissional exigível aos técnicos responsáveis pela elaboração e subscrição de projetos, coordenação de projetos, direção de obra pública ou particular, condução da execução dos trabalhos das diferentes especialidades nas obras particulares de classe 6 ou superior e de direção de fiscalização de obras públicas ou particulares, procedendo à primeira alteração à Lei n.º 31/2009, de 3 de julho;
- Lei n.º 41/2015, de 3 de junho – Estabelece o regime jurídico aplicável ao exercício da atividade da construção, e revoga o Decreto-Lei n.º 12/2004, de 9 de janeiro;
- Portaria n.º 127/2006, de 19 de outubro – que regulamenta as condições de instalação e funcionamento das creches, jardins de infância, infantários e unidades de educação pré-escolar da Região Autónoma da Madeira;
- Portaria n.º 261/2016, de 08 de julho - Dá nova redação aos artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 127/2006, de 19 de outubro, que regulamentou as condições de instalação e funcionamento das creches, jardins-de-infância, infantários e unidades de educação pré-escolar da Região;
- Portaria n.º 349-C/2013, de 2 de dezembro – Estabelece os elementos que deverão constar dos procedimentos de licenciamento ou de comunicação prévia de operações urbanísticas de edificação, bem como de autorização de utilização;
- Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro, com a nova redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 224/2015, de 9 de outubro – Estabelece o regime jurídico da Segurança Contra Incêndios em Edifícios;
- Decreto Legislativo Regional n.º 11/2010/M, de 25 de junho – Adapta à Região Autónoma da Madeira o Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro, que estabelece o regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios;
- Portaria n.º 1532/2008, de 29 de dezembro – Regulamento Técnico de Segurança Contra Incêndio em Edifícios;
- Portaria Regional n.º 29/2013, de 22 de abril – Adapta à RAM o Regulamento Técnico de SCIE;



- Lei n.º 123/2019, de 18 de outubro. A presente lei procede à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 224/2015, de 9 de outubro, que republica, e pelo Decreto-Lei n.º 95/2019, de 18 de julho, que aprova o regime jurídico da segurança contra incêndio em edifícios.
- Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto - Aprova o regime de acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais, revogando o Decreto-Lei n.º 123/97, de 22 de maio.
- Decreto-Lei n.º 95/2019, de 18 de julho - estabelece o regime aplicável às operações de reabilitação de edifícios ou de frações autónomas. Procede, ainda, à: a) Segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 224/2015, de 9 de outubro; b) Sexta alteração ao Decreto-Lei n.º 118/2013, de 20 de agosto, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 68-A/2015, de 30 de abril, 194/2015, de 14 de setembro, 251/2015, de 25 de novembro, e 28/2016, de 23 de junho, e pela Lei n.º 52/2018, de 20 de agosto; c) Segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 129/2002, de 11 de maio, alterado pelo Decreto-Lei n.º 96/2008, de 9 de junho; d) Terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 136/2014, de 9 de setembro, e 125/2017, de 4 de outubro; e) Quinta alteração ao Decreto-Lei n.º 123/2009, de 21 de maio, alterado pelo Decreto-Lei n.º 258/2009, de 25 de setembro, pelas Leis n.ºs 47/2013, de 10 de julho, e 82-B/2014, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 92/2017, de 31 de julho.

Bibliografia relacionada com as Instalações e Equipamentos Hospitalares através do link:

- <http://www.acss.min-saude.pt/2016/10/04/recomendacoes-tecnicas/>

Bibliografia relacionada com - Nuvem de Pontos, através do link:

- <https://help.autodesk.com/view/RVT/2021/PTB/>

Bibliografia relacionada com – Modelo BIM no programa REVIT, através do link:

- <https://help.autodesk.com/view/RVT/2023/ENU/>

