

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para ocupação de dois postos de trabalho através de relação jurídica de emprego público a termo indeterminado, para a carreira/categoria de Técnico Superior, na área funcional de arquitetura, para o Serviço de Gestão Territorial da Divisão de Ambiente e Planeamento -----

Aos trinta e um dias de outubro do ano 2023, pelas dezasseis horas, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para ocupação de dois postos de trabalho através de relação jurídica de emprego público a termo indeterminado, para a carreira/categoria de Técnico Superior, na área funcional de arquitetura, para o Serviço de Gestão Territorial da Divisão de Ambiente e Planeamento, da Câmara Municipal de Vendas Novas, aprovado por deliberação da Câmara Municipal de 08 de março de 2022, estando presentes, João Paulo Sequeira Laia, Técnico Superior da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, na qualidade de Presidente, Manuel Júlio Mateus, Técnico Superior da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo e Andreia Isabel Martins António Técnica Superior da Câmara Municipal de Vendas Novas, ambos na qualidade de vogais efetivos, a fim de fixarem os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte: -----

1. Para os candidatos não enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), ou que recorram ao disposto no n.º3 do artigo 36.º da LTFP: -----

a. Prova de conhecimentos (PC), que visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A prova de conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica e em suporte de papel, constituída por um conjunto de questões, com consulta em suporte de papel, numa só fase, com a duração máxima de noventa minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. Será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

i. Legislação de suporte à prova de conhecimentos, atualizada à data da presente Ata:-----

1. Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais; -----
2. Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual – Código do Procedimento Administrativo; -----
3. Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; -----
4. Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na redação atual – Regime Jurídico da Urbanização e Edificação; -----

5. Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, na redação atual – Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial. -----

b. **Avaliação Psicológica (AP)**, que 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. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, 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. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

c. **-Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal. Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: -----

- Competências técnicas: orientação para os resultados; adaptação e melhoria contínua; e otimização de recursos; -----
- Competências pessoais: responsabilidade e compromisso com o serviço e trabalho em equipa e cooperação; -----
- Competências conceptuais ou conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência. -----

Este método de seleção, será avaliado segundo numa escala de 0 a 20 valores.-----

2. Para os candidatos enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que não recorram ao disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP: -----

a. **Avaliação Curricular (AC)**, que visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida, formação realizada 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 ponderada das classificações obtidas da avaliação das Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). -----

i. HA – Será considerada a seguinte valoração: -----

1. Habilitações académicas de grau exigido à candidatura: 18 valores; -----
2. Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura: 20 valores.

ii. FP – Será considerada a formação profissional, dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, realizadas nos últimos cinco anos, comprovada por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e data de realização. Sempre que do



vendas novas

era uma vez uma princesa...



Município de
Vendas Novas

iii. respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação corresponde a sete horas e cada semana a cinco dias. Valoração da seguinte forma: -----

1. Nenhuma Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho: 8 valores; -----
2. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 0 e 20 horas: 10 valores; -----
3. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 21 e 40 horas: 12 valores; -----
4. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 41 e 60 horas: 14 valores; -----
5. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 61 e 80 horas: 16 valores; -----
6. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 81 e 100 horas: 18 valores; -----
7. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre >100 horas: 20 valores. -----

iv. EP – Será considerada a experiência profissional, comprovada, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, com a seguinte valoração: -----

1. < 1 ano de experiência: 8 valores; -----
2. ≥1 ano a <2 anos de experiência: 10 valores; -----
3. ≥2 ano a <3 anos de experiência: 12 valores; -----
4. ≥3 ano a <4 anos de experiência: 14 valores; -----
5. ≥4 anos a <5 anos de experiência: 16 valores; -----
6. ≥5 ano a <6 anos de experiência: 18 valores; -----
7. ≥6 anos de experiência: 20 valores; -----

v. AD-A Avaliação de Desempenho, relativa ao último biénio em que executou a atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores – desempenho excelente;-----
- 16 valores – desempenho relevante;-----
- 12 valores – desempenho adequado;-----
- 5 valores – desempenho inadequado.-----

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores.-----

vi. Fórmula de cálculo de AC: $AC=(HA+FP+2xEP+AD)/5$ -----

b. **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas



vendas novas

era uma vez uma princesa...



Município de
Vendas Novas

essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal. Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: -----

- Competências técnicas: orientação para os resultados; adaptação e melhoria contínua; e otimização de recursos; -----
- Competências pessoais: responsabilidade e compromisso com o serviço e trabalho em equipa e cooperação; -----
- Competências conceptuais ou conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência. -----

Este método de seleção, será avaliado segundo numa escala de 0 a 20 valores.-----

c. **Avaliação Psicológica (AP)**, que 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. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, 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 A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

3. Classificação final (CF) será expressa na escala de 0 a 20 valores, e resultará da seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas: -----

- a. Para os candidatos não enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, ou que recorram ao disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP: $CF=70\% \times PC+AP(Apto/Não\ Apto)+30\% \times EAC$ -----
- b. Para os candidatos enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que não recorram ao disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP: $CF=50\% \times AC+50\% \times EAC+AP(Apto/Não\ Apto)$ -----

4. Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Subsistindo o empate, consideram-se os seguintes critérios por ordem decrescente: -----

- a. Nível habilitacional mais elevado; -----
- b. Candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências: Competências especializadas e experiência. -----

5. Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos ou fases, ou juízo de Não Apto. -----

6. Não havendo mais assuntos a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O Júri do Concurso,

João Paulo Sequeira Laia

Manuel Júlio Mateus

Andreia António