



Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior com Licenciatura em Arquitetura, para o exercício de funções afeto ao Gabinete de Urbanismo e Edificação, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Ata n.º 1

Aos vinte e dois dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e cinco nesta Vila de Sever do Vouga no edifício dos Paços do Concelho reuniu o Júri do procedimento concursal, designado em epígrafe, constituído pelos membros:-----

Catarina Ludovina Ribeiro da Rocha, Técnica Superior do Gabinete de SIG, que o preside, e pelos vogais efetivos:-----

1.º Vogal Efetivo – Renato Fernando Rodrigues Rebelo, Técnico Superior do Gabinete de Planeamento;----

2.º Vogal Efetivo – Fernando Marques de Sá Marinheiro, Chefe de Divisão de Obras Municipais;-----

A reunião teve por objetivo proceder à análise dos seguintes parâmetros:-----

1. Ponderação dos métodos de seleção e seus critérios;-----

2. Definição da fórmula de ordenação final dos candidatos.-----

3. Critérios de desempate para efeitos da Lista unitária de ordenação final.-----

1. Ponderação dos métodos de seleção e seus critérios.-----

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:-----

a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção de Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.-----

b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos obrigatórios, serão aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, e, Entrevista de Avaliação de Competências.-----

Prova de Conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais, as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, nomeadamente, o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos é de carácter individual e assume a forma escrita. Será de natureza teórica e incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com a exigência da função com carácter eliminatório, classificada de 0 a 20 valores e terá a



duração de 120 minutos. A prova será constituída por 4 Grupos, cotadas até 5 pontos cada, podendo ser subdivididos de acordo com o entendimento da entidade externa que elaborará a prova e, incidirá sobre a seguinte legislação (na sua atual redação), que poderá ser consultada durante a realização da prova:-----

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais;

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo;

Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro – Código dos Contratos Públicos;

Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro – Regime Jurídico da Urbanização e Edificação;

Portaria n.º 71-A/2024, de 27 de fevereiro – Elementos instrutórios dos procedimentos previstos no regime jurídico da urbanização e edificação;

Portaria n.º 71-B/2024, de 27 de fevereiro – Aprova os modelos de utilização obrigatória de licença, de resposta à comunicação prévia, dos atos a praticar pelos técnicos e dos modelos de avisos de publicitação de operações urbanísticas, nos termos do Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação;

Portaria n.º 75/2024, de 29 de fevereiro – Procede à primeira alteração à Portaria n.º 216-B/2008, de 3 de março, que fixa os parâmetros para o dimensionamento das áreas destinadas a espaços verdes e de utilização coletiva, infraestruturas viárias e equipamentos de utilização coletiva;

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

A aplicação deste método de seleção será efetuada por entidade externa.-----

Avaliação Psicológica (AP) – que visa analisar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Relativamente à AP, deliberou o júri, por unanimidade, que a sua preparação e aplicação deverá ser solicitada à DGAEP, ou, em alternativa, a outra entidade especializada, em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 9.º e dos n.ºs 2 e 3, do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção, nos termos do disposto no n.º 2 e alínea b) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

Avaliação Curricular (AC) – que visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos seguintes elementos a avaliar: AC=25%HA+25%FP+40%EP+10%AD.-----



a) Habilitação Académica (HA) – serão ponderadas e valoradas até ao máximo de 20 valores, tendo em consideração a escolaridade de acordo com a idade, da seguinte forma:-----

Licenciatura pré-bolonha na área referida – 18 valores

Licenciatura + Mestrado, na área referida – 18 valores

Licenciatura + Mestrado + Doutoramento, na área referida – 20 valores

b) Formação profissional (FP) – para o cálculo da classificação das ações de formação profissional são considerados no somatório, ações/cursos ligados às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional frequentados, contados até à data de abertura deste procedimento concursal, relacionados com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, classificados da seguinte forma:-----

Até 25 horas de formação – 14 valores

De 25 e = a 50 horas de formação – 16 valores

De 50 e = a 80 horas de formação – 18 valores

Mais do que 80 horas de formação – 20 valores

No caso de ações/cursos de formação terem duração com referência apenas a dias, serão consideradas 7 horas.-----

c) Experiência Profissional (EP) – é considerada a experiência profissional que tiver incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas e/ou outra(s) considerada(s) relevante(s), cujos valores serão calculados da seguinte forma:-----

Até 1 ano – 10 valores

De 1 ano e = a 2 anos – 14 valores

De 2 anos e = a 4 anos – 16 valores

De 4 anos e = a 6 anos – 18 valores

Mais de 6 anos – 20 valores

Deverão ser, primeiramente, contabilizados os dias de serviço, que serão convertidos em anos (365 dias = ano).-----

d) Avaliação de Desempenho (AD) – A avaliação de desempenho a considerar deve respeitar no máximo até um dos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar e/ou outra(s) considerada(s) relevante(s), sendo atribuídos os seguintes níveis classificativos:-----

Desempenho adequado – 14 valores

Desempenho relevante – 18 valores

Desempenho excelente – 20 valores



Nos casos em que os candidatos não possuem a Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10 valores.

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência profissional e avaliação de desempenho que se encontrem devidamente concluídos e documentalmente comprovados.-

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações consideradas essenciais para o exercício da função, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências: Orientação para resultados, Análise crítica e resolução de problemas, Gestão do conhecimento, e, Organização, planeamento e gestão de projetos.-----

A este guião deverá ser associada uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A entrevista de avaliação de competências é aplicada por técnico com formação específica e é avaliada numa escala de 0 a 20 valores.-----

2. Definição da fórmula de ordenação final dos candidatos. A ordenação final dos candidatos que completem os procedimentos definidos resultará da ponderação das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: Para os candidatos referidos na alínea a) do ponto 1. $OF = 40\% AC + 60\% EAC$, em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; e, EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.-----

Para os candidatos referidos na alínea b) do ponto 1. $OF = 40\% PC + Apto AP + 60\% EAC$, em que: OF = Ordenação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; e, EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.-----

É excluído do procedimento o candidato que, após a aplicação dos diferentes métodos de seleção, obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores ou seja considerado Não Apto no método Avaliação Psicológica.-----

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos, tendo-se lavrado a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.-----

3. Critérios de desempate para efeitos da Lista unitária de ordenação final.-----

Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:-----

1.º Candidato com a melhor classificação obtida na Competência “Organização, planeamento e gestão de projetos”, no âmbito da Entrevista de Avaliação de Competências;-----

2.º Candidato com a melhor classificação obtida na Competência “Análise crítica e resolução de problemas”, no âmbito da Entrevista de Avaliação de Competências;-----



**SEVER
DO VOUGA**
município

3.º Candidato com a melhor classificação obtida na Competência “Orientação para os resultados”, no âmbito da Entrevista de Avaliação de Competências.-----

A Presidente do Júri,

O 1.º Vogal,

O 2.º Vogal,
