



**MUNICÍPIO DE SOURE**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

2/19  
S. Ramos

**ATA N.º 1**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO  
EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA PREENCHIMENTO DE UM  
POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR -  
ARQUITETO**

--- Aos treze dias do mês de dezembro do ano dois mil e dezanove, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho do Município de Soure, o Júri do concurso em epígrafe, nomeado por despacho do Exmo. Senhor Presidente da Câmara Municipal de vinte e sete de novembro do ano dois mil e dezanove, constituído pelos Senhores: Maria José Oliveira Carvalhão, Chefe de Divisão, na qualidade de Presidente de Júri, Dulce Helena Rocha Vieira, Dirigente Intermédia de 3º Grau e Susana Cristina da Costa Ramos, Técnica Superior, para definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade e determinar quais os métodos de seleção a utilizar assim como os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valorização final de cada método. -----

--- Considerando a caracterização do posto de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, o Júri decidiu, por unanimidade, que deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos: -----

----- Análise da informação e sentido crítico – Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico; -----

----- Otimização de recursos – Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento; -----

----- Trabalho de equipa e cooperação – Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa; -----

----- Orientação para o Serviço Público – Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão; -----



----- Iniciativa e autonomia – Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. -----

--- De acordo com o artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e o art. 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do trabalhador, bem como o art. 6.º da referida Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, o Júri deliberou, por unanimidade, que os métodos a utilizar serão os seguintes: -----

----- a) **Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção** para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade; -----

----- b) **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção** para os restantes candidatos. -----

--- Os candidatos referidos na alínea a) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção da Avaliação Curricular e da Entrevista de Avaliação de Competências, fazendo expressamente essa opção por escrito no ponto 6 do Formulário Tipo de Candidaturas, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica. -----

A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e efetuada com as seguintes fórmulas: -----

----- a) Para os candidatos que efetuem Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção: -----

-----  $CF = (PC \times 45\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 25\%)$  -----

----- b) Para os candidatos que efetuem Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção: -----

-----  $CF = (AC \times 45\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 25\%)$  -----



MUNICÍPIO DE SOURE  
CÂMARA MUNICIPAL

2017  
Sofia

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

CF = Classificação Final; -----

PC = Prova de Conhecimentos; -----

AP = Avaliação Psicológica; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

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

Prova de Conhecimentos - Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. -----

Esta será classificada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Consistirá numa prova escrita, de natureza teórica, constituída por questões, exclusivamente, de escolha múltipla. A prova terá a duração de 1 hora com 15 minutos de tolerância, com possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados, devendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos. Este método será dividido em duas partes: -----

---- \* I Parte - Cultura Geral; -----

--- \* II Parte - No âmbito das atribuições das funções. -----

No âmbito das atribuições das funções, os candidatos serão avaliados sobre as seguintes matérias: --

\* Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação); -----

\* Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias (Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua atual redação); -----

\* Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação);

\* Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação); -----

\* Sistema de Avaliação e Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterado pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e



MUNICÍPIO DE SOURE  
CÂMARA MUNICIPAL

De 6  
S. Sousa

66-B/2012, de 31 de dezembro, adaptado à Administração Local pelo Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de Setembro); -----

\* Regime jurídico da urbanização e edificação - RJUE (Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação); -----

\* Normas técnicas para melhoria de acessibilidades das pessoas com mobilidade condicionada (Decreto-Lei n.º 123/2006); -----

\* Regime Jurídico da Segurança Contra incêndios em Edifícios (Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro, na sua atual redação); -----

\* Regulamento Geral das Edificações Urbanas (Decreto-Lei n.º 38382/1951, de 7 de agosto, na sua atual redação); -----

\* Sistema da Indústria responsável (Decreto-Lei n.º 73/2015, de 11 de maio); -----

\* Regime jurídico da exploração dos estabelecimentos de alojamento local (Decreto-Lei n.º 128/2014, de 29 de agosto na sua atual redação); -----

\* Regime jurídico de acesso e exercício de atividades de comércio, serviços e restauração (Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro na sua atual redação); -----

\* Reabilitação urbana - Regime aplicável à reabilitação de edifícios ou frações autónomas (Decreto-Lei n.º 95/2019, de 18 de julho).

Avaliação Psicológica – Visa avaliar, através de técnica de natureza psicológicas, aptidões, características de personalidade e competências 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. -----

A avaliação Psicológica é valorizada da seguinte forma: -----

----- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto; -----

----- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através nos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

Avaliação Curricular – Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Este fator será classificado



MUNICÍPIO DE SOURE  
CÂMARA MUNICIPAL

*Handwritten signature and name: Soure*

de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado obtido através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 10\%)$$

Em que, -----

AC = Avaliação Curricular; -----

HA = Habilitações Académicas; -----

FP = Formação Profissional; -----

EP = Experiência Profissional; -----

AD = Avaliação do Desempenho. -----

HA = Habilitações Académicas (30%): -----

◆ Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores; -----

◆ Habilitações académicas de grau superior à anteriormente referida – 20 valores. -----

FP = Formação Profissional (30%): -----

◆ Cursos com duração inferior a 1 semana e até um mês – 1 valor; -----

◆ Cursos de duração superior a 1 mês – 2 valores. -----

Só serão contabilizados os cursos de formação adequados às funções inerentes ao lugar colocado a concurso, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. -----

EP = Experiência Profissional (30%): -----

◆ Até 2 anos – 18 valores; -----

◆ Mais de 2 anos – 20 valores; -----

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes ao lugar colocado a concurso, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. -----

Avaliação de Desempenho (10%) – Será considerada a avaliação de desempenho relativa aos últimos quatro anos em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou



MUNICÍPIO DE SOURE  
CÂMARA MUNICIPAL

*July*  
*[Signature]*  
*Silva*

atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: -----

----- 4 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores; -----

----- 4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores; -----

----- 2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12 valores; -----

----- 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8 valores; -----

----- Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores. -----

Entrevista de Avaliação de Competência – Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função, permitindo uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. -----

Será composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e pretende aferir da presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.-----

Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma: -----

----- Detém um nível elevado da competência – 20 valores; -----

----- Detém um nível bom da competência – 16 valores; -----

----- Detém um nível suficiente da competência – 12 valores; -----

----- Detém um nível reduzido da competência – 8 valores; -----

----- Detém um nível insuficiente da competência – 4 valores. -----

A classificação final da Entrevista da Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos: -----

----- Igual ou superior a 18 valores – nível Elevado; -----



MUNICÍPIO DE SOURE  
CÂMARA MUNICIPAL

2-6  
[Handwritten signature]

----- Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores – nível Bom; -----

----- Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores – nível Suficiente; -----

----- Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores – nível Reduzido; -----

----- Inferior a 6 valores – nível Insuficiente. -----

Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências. -----

Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências será de 1 hora e 30 minutos. -----

Entrevista Profissional de Seleção – Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

Terá em vista avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, mediante a ponderação de parâmetros adequados e será obtida pela aplicação da seguinte fórmula: -----

$$\text{EPS} = \frac{a+b+c+d}{4}$$

a) Qualidade de Experiência Profissional – Considerará o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas em atividades anteriores ao presente concurso e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre. -----

b) Capacidade de Comunicação – Procurará medir a corrente do pensamento manifestada através da linguagem oral – seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio. -----

c) Motivações e Interesses – Procurará avaliar a natureza, intensidade e permanência das motivações, interesses e gostos, bem como a integração no meio sócio-profissional, através da sondagem dos objetivos profissionais dos candidatos. -----

d) Capacidade de Relacionamento Interpessoal – Apreciará as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais, bem como o equacionar de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral, assim como a natural integração sócio-profissional em ambiente de trabalho. -----



**MUNICÍPIO DE SOURE**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

Estes parâmetros de avaliação serão pontuados numa escala quantitativa, sendo o resultado final deste método de seleção obtido pelo somatório das pontuações resultantes da média aritmética dos valores atribuídos pelo Júri, nomeadamente: -----

Elevado – 20 valores; -----

Bom – 16 valores; -----

Suficiente – 12 valores; -----

Reduzido – 8 valores; -----

Insuficiente – 4 valores. -----

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, bem como serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte. -----

E, não havendo qualquer outro assunto a tratar, a Senhora Presidente do Júri deu por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata. -----

A Presidente

A 1ª Vogal Efetiva

A 2ª Vogal Efetiva