



MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

AA
Lr
AS

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 dezasseis dias do mês de dezembro do ano dois mil e vinte e quatro, reuniu nos Paços do Concelho da Câmara Municipal de Soure, o Júri do concurso em epígrafe, constituído pelas Senhoras: Luísa Margarida Lima Anjo, Chefe de Divisão, na qualidade de Presidente de Júri; Luís Carlos dos Santos Silva, Dirigente Intermédio de 4º Grau e Cátia Teresa Madeira da Silva, Técnica Superior, para 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. -----

--- Os Métodos de Seleção a utilizar serão: -----

----- **a) Prova de Conhecimentos** - Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. -----

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, não sendo permitido o uso de quaisquer meios eletrónicos, incluindo telemóvel, durante a sua realização, com possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados, devendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos. E versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas: ---

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

* Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, Subsecção III – Igualdade e não discriminação – do artigo 23º ao 32º); -----

* 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); -----



MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

A
L.R.
O.S.

- * Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação); -----
- * Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Soure (Despacho n.º 1444/2020, de 30 de janeiro e Despacho n.º 1123/2024, de 29 de janeiro); -----
- * Regime Jurídico da Urbanização e Edificação - RJUE (Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação); -----
- * Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial - RJIGT (Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, na sua atual redação); -----
- * Conceitos técnicos atualizados nos domínios do ordenamento do território e do urbanismo (Decreto-Regulamentar n.º 5/2019, de 27 de setembro); -----
- * Regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais (Decreto-Lei n.º 163/2006, de 08 de agosto, na sua atual redação); -----
- * 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 – RGEU (Decreto-Lei n.º 38382/1951, de 7 de agosto, na sua atual redação); -----
- * Sistema da Indústria Responsável – SIR (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); -----
- * Regime Aplicável à Reabilitação de Edifícios ou Frações Autónomas (Decreto-Lei n.º 95/2019, de 18 de julho, na sua atual redação). -----

----- **b) Avaliação Psicológica** – 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 da homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de



MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

AA
Lr
PS

recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. 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. -----

--- E ainda como método facultativo: -----

----- **c) Entrevista de Avaliação de Competências** – que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. -----

--- Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, ou obtenha a menção de Não Apto, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: -----

----- $CF = PC (70\%) + AP (Apto/Não\ Apto) + EAC (30\%)$ -----

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

CF = Classificação Final; -----

PC = Prova de Conhecimentos; -----

AP = Avaliação Psicológica; -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências (método facultativo); -----

----- **Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 e n.º 3 do artigo 36.º da LTFP:** exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: -----



MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

A
15/2
05

----- a) **Avaliação Curricular** - visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Este fator será classificado 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%): -----

----- ♦ Licenciatura – 16 valores; -----

----- ♦ Mestrado – 18 valores; -----

----- ♦ Doutoramento – 20 valores. -----

--- FP = Formação Profissional (30%): Neste parâmetro serão consideradas apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, diretamente relacionadas com a área da atividade específica, devendo ser devidamente comprovadas, e de acordo com os seguintes critérios, no máximo de 20 valores, em termos de cotação final: -----

----- Sem horas em formação: 9 valores; -----

----- De 1 a 10 horas: 10 valores; -----

----- De 21 a 30 horas: 14 valores; -----

----- De 31 a 40 horas: 16 valores; -----

----- De 41 a 50 horas: 18 valores; -----



MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

A
B
C

----- Mais de 51 horas: 20 valores. -----

Para efeitos de normalização, considera-se ainda que um dia de formação é equivalente a 7 horas. -----

--- 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 três anos em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: -----

----- Mérito Excelente – 20 valores; -----

----- Desempenho Relevante – 16 valores; -----

----- Desempenho Adequado – 12 valores; -----

----- 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. -----

----- **b) Entrevista de Avaliação de Competências** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores.-----

---- A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro e nos respetivos anexos. As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso. -----



MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

A
L.S.H.
C.S.

----- E ainda como método facultativo: -----

---- **c) Avaliação Psicológica** - 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 24 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, durante esses períodos, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. 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. -----

--- Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, ou obtenha a menção de Não Apto, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: -----

----- $CF = AC (70\%) + EAC (30\%) + AP (Apto/Não Apto)$ -----

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

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

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

AP = Avaliação Psicológica (método facultativo); -----

----- A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou pela Técnica Superior, com competências para o efeito, da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade. -----



MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

----- O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam. -----

----- Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

----- Atas do Júri – A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet. -----

----- Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no art. 24º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Subsistindo a igualdade, será dada prioridade, pela seguinte ordem: --

1 - Candidato que possuir o nível académico superior; -----

2 - Candidato com mais tempo efetivo (medido em anos, meses e dias) de experiência profissional em funções caraterizadoras do posto de trabalho. -----

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

Arice Anjo

O 1º Vogal Efetivo

Luis

A 2ª Vogal Efetiva

Cátia Silva