

## MUNICÍPIO DE AROUCA

### Câmara Municipal

- PROCEDIMENTO CONCURSAL Nº 20/2022/SRH
- POSTOS DE TRABALHO: Nº 1 / CARREIRA / CATEGORIA: **TÉCNICO SUPERIOR – ARQUITETURA**
- MODALIDADE DE CONTRATO: CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO

### ATA n.º 1

#### (MÉTODOS E CRITÉRIOS DE SELEÇÃO)

1. Aos 4 dias do mês de maio de 2023, no Edifício dos Paços do Concelho e salão nobre, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, aberto por despacho de 20/06/2022, constituído pelos membros a seguir indicados, para exercício das competências previstas no artigo 9º da Portaria nº 233/2022, de 9.9.

Membros presentes:

Presidente: Adélia Neves de Almeida, Chefe de Divisão.

Vogais efetivos: Cláudia Maria da Silva Monteiro de Oliveira, Chefe de Equipa Multidisciplinar e Isabel da Costa Bastos, Técnica superior de Arquitetura da Câmara Municipal de Vale de Cambra.

2. A reunião teve como objetivo praticar os atos que devem preceder a publicitação do procedimento concursal, previstos naquela Portaria, designadamente:

2.1. Fixar o tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, os temas a abordar e a respetiva bibliografia específica.

2.2. Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

### 3. Métodos de seleção

De acordo com o previsto no ponto D, nº 4 da informação nº 10962/2023 de 28/04/2023, sem prejuízo do disposto na legislação em vigor, designadamente no artigo 36º da LTFP, o recrutamento será efetuado mediante aplicação dos seguintes métodos de seleção:

**3.1.** Para os candidatos não abrangidos pelo ponto seguinte:

- a) Provas de conhecimentos;
- b) Avaliação psicológica;
- c) Entrevista de Avaliação de Competências.

**3.2.** 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 (valorização profissional) que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, os seguintes:

- a) Avaliação Curricular (AC);
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

**3.3.** Para a aplicação dos métodos de seleção previstos nas alíneas b) do ponto 3.1 e b) do ponto 3.2 será solicitada à Presidente da Câmara a colaboração de entidades especializadas, nos termos previstos na alínea d) do n.º 5 do art.º 8.º da citada Portaria.

**3.4.** A autarquia pode limitar-se a utilizar os métodos referidos na alínea a) do ponto 3.1 e na alínea a) do ponto 3.2 deste documento, nos termos previstos no n.º 5 do referido artigo 36.º da LTFP.

**3.5.** A aplicação dos métodos de seleção, num único momento ou faseadamente, será efetuada nos termos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação.

**3.6.** Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24.º da referida Portaria.

Caso subsista igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos nos números 1 e 2 do artigo 24.º da Portaria n.º

233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- a) Candidato com a melhor nota de curso obtida no parâmetro de avaliação “Habilitação acadêmica ou nível de qualificação (HA)”;
- b) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação “experiência profissional”;
- c) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação “formação profissional”;

Caso o empate subsista após aplicação dos critérios acima enunciados, o desempate far-se-á pela aplicação dos seguintes critérios:

- a) Candidato com mais tempo efetivo (medido em anos, meses e dias) de experiência profissional em funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado;
- b) Candidato com maior número de horas de formação profissional em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher.

**4. Valoração dos métodos de seleção:** Na valoração dos métodos de seleção são adotadas escalas de classificação adequadas à especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores, ponderados nos termos seguintes:

**4.1. Candidatos abrangidos pelo ponto 3.1:**

- a) Prova de conhecimentos: 70%
- b) Avaliação psicológica: Apto e Não Apto
- c) Entrevista avaliação e competências: 30 %

A valoração final (VF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, tendo em consideração as classificações atribuídas em cada método de seleção e respetiva ponderação, resultando da aplicação da seguinte fórmula:

**VF = PC (70%) + AC (30%)**

Em que:

VF = Valoração final

PC = Prova de conhecimentos

EAC = Entrevista Avaliação de Competências

#### **4.1.1. Prova de Conhecimentos (PC)**

**a)** A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos as situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, obedecendo aos seguintes requisitos:

- Forma: Escrita
- Tipo: Teórica
- Natureza: Específica
- Realização: Individual
- Duração: 60 minutos

-Temáticas: Administração local autárquica, ordenamento do território, urbanismo, Instruções, conceitos técnicos e programas para a elaboração de projetos de obras.

-Legislação recomendada: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovado pela Lei nº 35/2014, de 20.6, na sua redação atual; Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12.2; Regime Jurídico das autarquias locais estabelecido pela Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro; Regime Jurídico da Urbanização e Edificação estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 555/99 de 16 de Dezembro, na sua redação atual; Regulamento Municipal de Urbanização, Edificação e Taxas em Operações Urbanísticas de Arouca , publicitado em Diário da República de 14 de outubro de 2022, 2ª série (regulamento nº964/2022); Lei de bases Gerais da Política Pública de Solos, de ordenamento do território e urbanismo estabelecido pela Lei n.º 31/2014, de

30 de Maio; Regime Jurídico dos instrumentos de Gestão territorial estabelecido pelo DL n.º 80/2015, de 14 de Maio, na sua redação atual; Decreto Regulamentar n.º 5/2019 de 27 de setembro; Portaria 701-H/2008 de 29 de julho; e Lei 31/2009 de 3 de julho na redação atual.

**b)** A prova será constituída por II grupos de questões:

I grupo: 20 questões de resposta de escolha múltipla.

II grupo: 1 questão de resposta de desenvolvimento.

**c)** Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até à centésima.

O grupo I, constituído por questões de escolha múltipla, será pontuado até 12 valores, correspondendo a cada uma das questões 0,6 pontos;

O Grupo II, constituído por uma questão de desenvolvimento teórico/prática, será pontuado até 8 valores, tendo em consideração a fundamentação e apresentação gráfica da resposta face à questão colocada e às referências que a mesma impõe.

**d)** O anonimato, para efeitos de correção da prova, é garantido através da atribuição de um número único, de conhecimento exclusivo do candidato, atribuído aleatoriamente, que só identificará a prova depois de feita a sua correção e atribuição da classificação.

#### **4.1.2. Avaliação Psicológica (AP)**

A avaliação psicológica 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.

A aplicação deste método de seleção obedecerá ao estipulado no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A avaliação psicológica é valorada de acordo com o n.º 2, do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro: através das menções classificativas de **Apto e Não**

**Apto**, sendo excluído do procedimento concursal o candidato que tenha obtido juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

#### **4.1.3. Entrevista Avaliação de Competências (EAC)**

A EAC visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, tendo o júri deliberado que incidirá nos comportamentos associados às competências abaixo elencadas e adequadas às funções em específico, todas com a mesma ponderação:

- Orientação para o serviço público – (OSP);
- Capacidade de relacionamento interpessoal – (CRI);
- Motivação para o exercício das funções – (MEF).
- Capacidade de comunicação – (CC).

Cada um dos parâmetros é valorado de acordo com o nível classificativo previsto na tabela seguinte:

- Elevado ..... 20 Valores
- Bom ..... 16 Valores
- Suficiente ..... 12 Valores
- Reduzido ..... 8 Valores
- Insuficiente ..... 4 Valores

O resultado final da EAC é obtido através da média aritmética simples das respetivas classificações de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{EAC} = \frac{\text{OSP} + \text{CRI} + \text{MEF} + \text{CC}}{4}$$

4

#### **4.2. Candidatos abrangidos pelo ponto 3.2**

- a) Avaliação curricular: 60%
- b) Entrevista de avaliação de competências: 40%;

A valoração final (VF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, tendo em consideração as classificações atribuídas em cada método de seleção e respetiva ponderação, resultando da aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = AC (60\%) + EAC (40\%)$$

Em que:

VF = Valoração final

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

#### 4.2.1. Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, incluindo a avaliação das funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho.

Na avaliação curricular são considerados, quando **comprovados documentalmente**, os seguintes elementos:

- .Habilitação académica ou nível de qualificação (HA)
- .Formação profissional (FP)
- .Experiência profissional (EP)
- .Avaliação do Desempenho (AD)

#### **HA - Habilitação académica ou nível de qualificação**

A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, será avaliada de acordo com a seguinte tabela:

Doutoramento	20 valores
Mestrado	18 valores
Licenciatura ou equivalente	16 valores
12.º ano ou equivalente	14 valores

#### **FP - Formação profissional**

Na formação profissional considerar-se-ão as ações de formação nas áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

No âmbito deste elemento só serão consideradas as ações de formação com conteúdo programático relevante para o exercício das funções correspondentes ao lugar em concurso sendo a classificação atribuída de acordo com a sua duração global, tendo a conta a grelha seguinte:

Igual ou Superior a 200 dias	20 valores
100 a 199 dias	18 valores
50 a 99 dias	16 valores
25 a 49 dias	14 valores
10 a 24 dias	12 valores
<10 dias	10 valores

A formação expressa noutra unidade de tempo será convertida em dias nos seguintes termos:

- A cada mês completo de formação corresponderá 20 dias;
- A cada período de 7 horas de formação corresponderá a 1 dia.

### **EP - Experiência profissional**

A experiência profissional será aferida tendo em consideração as tarefas e atividades desenvolvidas com incidência sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou da atribuição, competência ou atividade em causa, será pontuada de acordo com as seguintes regras:

> 10 anos	20 valores
> 8 anos <=10	18 valores
> 6 anos <= 8	16 valores
> 4 anos <= 6	14 valores
> 2 anos <= 4	12 valores
<= 2	10 valores



A experiência expressa noutra unidade de tempo será convertida em meses nos seguintes termos:

- A cada período de 12 meses de serviço efetivo corresponderá 1 ano;
- A cada período de 30 dias corresponderá a um mês.

#### **AD - A avaliação do desempenho**

Será avaliado o nível de desempenho alcançado no exercício das funções na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa, considerando-se para o efeito a melhor menção qualitativa obtida nos últimos três períodos de avaliação, quando alcançada no desempenho daquelas funções e atividades.

A respetiva menção qualitativa será classificada de acordo com a seguinte tabela:

- Excelente	20 valores
- Relevante	15 valores
- Adequado	12 valores
- Inadequado	0 valores

Aos candidatos que, comprovadamente, não tenham sido objeto de avaliação por razões alheias à sua vontade é atribuída a classificação correspondente à menção de Adequado.

A classificação final da avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos que a integram, ou seja:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

4

#### **4.2.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).**

A EAC visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da

função, tendo o júri deliberado que incidirá nos comportamentos associados às competências abaixo elencadas e adequadas às funções em específico, todas com a mesma ponderação:

- Responsabilidade e compromisso com o serviço (ou Orientação para o serviço público);
- Capacidade de relacionamento interpessoal;
- Motivação para o exercício das funções.
- Capacidade de comunicação.

Cada um dos parâmetros é valorado de acordo com o nível classificativo previsto na tabela seguinte:

- Elevado ..... 20 Valores
- Bom ..... 16 Valores
- Suficiente ..... 12 Valores
- Reduzido ..... 8 Valores
- Insuficiente ..... 4 Valores

O resultado final é obtido através da média aritmética simples das respetivas classificações.

## **5. Omissões**

Em tudo o que esta ata for omissa aplicar-se-á o regime jurídico aplicável ao procedimento, designadamente a LTFP aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20.5 e Portaria nº 233/2022, de 9.9.

## **6. Disposições finais**

6.1 Todas as decisões consubstanciadas na presente ata foram tomadas pelo júri, decorrida votação nominal e por unanimidade.

6.2 Os métodos de seleção e classificação final serão valorados até às centésimas.

## 7. Encerramento

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

Presidente \_\_\_\_\_

1º Vogal efetivo \_\_\_\_\_

2.º Vogal efetivo \_\_\_\_\_

---

## Certidão:

A presente ata foi publicitada no sítio da Internet desta autarquia, em [recrutamento.cm-arouca.pt](http://recrutamento.cm-arouca.pt) e no átrio dos paços do município (n.º 1 do art.º 22.º da Portaria 233/2022, de 9.9).

Em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_.

O Técnico,