Câmara Municipal
Paços de Ferreira

Ata Inicial

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, tendo em vista a ocupação de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, área de atividade Arquitetura, para exercer funções na Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística.

Aos dezasseis dias do mês de março de dois mil e vinte e um, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação Jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista a ocupação de um posto de trabalho da carreira e categoria técnico superior, área de atividade Arquitetura na Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística, constituído pelos seguintes elementos: Presidente do Júri, Eng.ª Fernanda Rute Nascimento Paixão Freitas Gonçalves, em regime de substituição; substituído, nas suas faltas ou impedimento, pelo primeiro vogal efetivo. Vogais efetivos: Ana Maria Moreira Leal, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Modernização Administrativa, em regime de substituição e Américo Fernando Teixeira Santos, Técnico Superior, para definir os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, de cada um dos métodos de seleção, grelha classificativa e valoração final.

Nos termos do artigo 36.º da LTFP conjugado com os artigos 5.º e 6.º, ambos da Portaria n.º 125- A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, os métodos de seleção a utilizar são:

Provas de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, completando com o método facultativo a Entrevista Profissional de Seleção – para os candidatos que não estão abrangidos pela aplicação do n. º2 do artigo 36.º da LTFP.

Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n. º2 do artigo 36.º, são aplicados os seguintes métodos de seleção:

Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, complementando com o método facultativo a 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 no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, exceto quando afastados, por escrito pelos próprios, caso em que serão aplicados os métodos utilizados para os restantes candidatos.

Provas de conhecimentos, destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função.

A Prova de Conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, com consulta e efetuada em suporte de papel, e pode ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e de questões diretas, terá a duração de uma hora e meia (uma única fase), e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas

todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.
A Prova de Conhecimentos versará sobre a seguinte legislação:

- Decreto – Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo, na sua atual redação

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

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;

- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, art.º 237.º a 257.º (Férias e faltas), na sua redação atual – Código do Trabalho;

- Regulamento Geral de Proteção de Dados

- Decreto-Lei n.º 555/99,de 16 de dezembro, na redação em vigor

- Regime Jurídico da Reabilitação Urbana Lei n.º 32/2012 de 14 de agosto

- Procede à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro, que estabelece o regime jurídico da reabilitação urbana;

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

- Aprova a revisão do Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial

- Decreto-Lei n.º 380/99 de 22 de setembro;

- Acessibilidade e mobilidade para todos Decreto-Lei 163/2006 de 8 de agosto

- PDM de Paços de Ferreira

Será permitido aos candidatos a consulta aos diplomas legais, desde que impressos e não anotados ou comentários.
Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova.
Avaliação psicológica destinada a avaliar se, através de técnicas de natureza psicológica, 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, nos termos do n.º3 do artigo 9.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro.
Nas avaliações psicológicas será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.

Câmara Municipal
Paços de Ferreira

Entrevista Profissional de Seleção — Visa avaliar de uma 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 e será obtida através dos seguintes parâmetros: Motivação e Interesse, Capacidade de Expressão e Comunicação, Responsabilidade e Compromisso com o Serviço, Experiência Profissional, Sentido Critico e Clareza de Raciocínio e terá a duração máxima de 15 minutos.
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, não lhe sendo aplicado o método 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: OF = PC (40 %) + AP (30 %) + EPS (30 %) em que: OF — Ordenação Final PC — Prova de Conhecimentos AP — Avaliação Psicológica EPS — Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)
Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras 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 publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:
Avaliação curricular, integrando os seguintes elementos: HAB — Habilitação académica/literária: onde se pondera a titularidade de grau académico/habilitação literária ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:
Habilitações académicas/literárias de grau exigido à candidatura — 16 valores;
Habilitações académicas/literárias de grau superior exigido à candidatura — 20 valores.

Formação profissional: O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

- de 0 a 10 horas de formação – 8 valores;

- de 11 a 20 horas de formação – 12 valores

- de 21 a 30 horas de formação – 16 valores

- de 31 a 40 horas de formação – 18 valores

- mais de 41 horas de formação – 20 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, desde 2016.

Experiência Profissional (EP) será ponderada da seguinte forma:

Menos de seis meses — 10 valores;

Entre seis meses e um ano — 12 valores;

Entre um e dois anos — 14 valores;

Entre três e cinco anos — 16 valores;

Entre seis e oito anos — 18 valores;

Mais de oito anos — 20 valores.

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram, funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada. Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

- 4,5 a 5 — Excelente/4 a 5 — Mérito Excelente — 20 valores;

- 4 a 4,4 — Muito Bom/4 a 5 — Desempenho Relevante — 16 valores;

- 3 a 3,9 - Bom/2 a 3,999 Desempenho Adequado — 12 valores;

- 1 a 1,9 — Insuficiente ou 2 a 2,9 — Necessita de Desenvolvimento/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 10 valores.

Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma: AC = HAB (15 %) + FP (30 %) + EP(30 %) + AD(25 %) em que: AC = Avaliação Curricular HAB = Habilitação Académica FP = Formação Profissional EP = Experiência Profissional AD = Avaliação de Desempenho

Entrevista de Avaliação de Competências — Visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Entrevista Profissional de Seleção — Visa avaliar de uma 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 e será obtida através dos seguintes parâmetros: Motivação e Interesse, Capacidade de Expressão e Comunicação, Responsabilidade e Compromisso com o Serviço, Experiência Profissional, Sentido Critico e Clareza de Raciocínio e terá a duração máxima de 15 minutos.

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: OF = AC (40 %) + EAC (30 %) + EPS (30 %) em que: OF — Ordenação Final AC — Avaliação Curricular EAC — Entrevista de Avaliação de Competências EPS — Entrevista Profissional de Seleção (método complementar);

Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos — As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o nº 2 do artigo 10.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Paços de Ferreira e disponibilizada na sua página eletrónica.

Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 27.º da Portaria 125 -A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro.

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O Júri

Presidente,

1º Vogal efetivo,

2º Vogal efetivo,