



Handwritten signature and initials in blue ink.

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (ARQUITETURA) - REF.ª A

ATA N.º 1

ATA DE DEFINIÇÃO, PONDERAÇÃO E VALORAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Aos vinte e sete dias do mês de abril de dois mil e vinte e dois, no edifício da Câmara Municipal de Avis, reuniu o Júri do procedimento em epígrafe, designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara, datado de vinte e oito de janeiro de dois mil e vinte e dois, constituído por, Hélder Alberto Maneiras Cortes Pereira, Presidente, Maria Lisete Nunes dos Santos e Anabela de Jesus Traquinas Pires, vogais efetivos, para os fins previstos no n.º 2 do art.º 14.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30/04, na sua atual redação, tendo sido deliberado o seguinte:

1 - MÉTODOS DE SELEÇÃO

Os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são os referidos no art.º 36.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20/06 conjugado com o artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30/04, na sua atual redação:

- Prova de Conhecimentos (PC);
- Avaliação Psicológica (AP);

Tendo em conta as tarefas e atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e de acordo com o perfil de competências previamente definido, o júri, deliberou por unanimidade a utilização do seguinte método de seleção facultativo, de acordo com o previsto na alínea a), n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30/04, na sua atual redação:

- Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20/06, ser-lhe-ão aplicadas, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com o n.º 3 do mesmo artigo, os seguintes métodos de seleção obrigatórios:

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



2 – TEMAS PARA PROVA DE CONHECIMENTOS: Lei n.º 75/2013 de 12/09; Lei n.º 35/2014 de 20/06; Decreto-lei n.º 555/99 de 16/12; Portaria n.º 113/2015 de 22/04; Portaria n.º 216-E/2008 de 03/03; Lei n.º 31/2009 de 03/07; Portaria n.º 119/2012 de 30/04; Decreto-lei n.º 38382 de 07/08/1951; Decreto-lei n.º 163/2006 de 08/08; Decreto-lei n.º 95/2019 de 18/07; Portaria n.º 301/2019 de 12/12; Decreto-lei n.º 4/2015 de 07/01; Decreto-lei n.º 18/2008 de 29/01; Regulamento n.º 951/2020 de 29/10; Plano Diretor Municipal de Avis (PDM); Regulamento do PDM; Aviso n.º 11538/2021 de 22/06 (Regulamento do Plano de Pormenor de Salvaguarda e Valorização do Centro Histórico de Avis e Plano de Urbanização de Avis (PU). Todos os diplomas legais devem estar de acordo com as atualizações existentes à data do presente aviso.

3 – PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DE CADA MÉTODO DE SELECÇÃO.

3.1. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)

A Prova de Conhecimentos (PC) tem natureza teórica e incide sobre conteúdos genéricos e transversais ao funcionamento da Administração Pública e também sobre conteúdos específicos relativos às atividades e tarefas do posto de trabalho a ocupar e de acordo com a bibliografia já indicada no ponto 2 da presente ata.

A Prova de Conhecimentos (PC) será composta por várias questões, sendo as mesmas valoradas numa escala de 0 a 20 valores e com uma duração de 1 hora e 30 minutos, com 15 minutos de tolerância.

A Prova de Conhecimentos (PC) terá uma ponderação de 45% da classificação final.

3.2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar, 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. Este método comportará uma única fase e será realizado e valorado nos termos da Lei.

A avaliação psicológica é valorada, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.

A Avaliação Psicológica (AP) terá uma ponderação de 25% da classificação final.

3.3. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS)

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação



estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção será 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.

O resultado final da entrevista profissional de seleção é o obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) terá uma ponderação de 30% da classificação final.

3.4. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e será o resultado da média aritmética simples, que se traduzirá na seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP + AVD)/4$$

Onde:

3.4.1. Habilitações Académicas (HA):

- Licenciatura – 12
- Mestrado – 14
- Douturamento – 18

3.4.2. Formação Profissional (FP):

- Até 30 horas – 12
- Até 50 horas – 14
- Até 100 horas – 16
- Mais de 100 horas – 18

3.4.3. Experiência Profissional (EP):

- Até 1 ano – 12
- De 1 ano até 3 anos – 14
- De 3 anos até 5 anos – 16
- Superior a 5 anos – 18

3.4.4 Avaliação do Desempenho:

Para os fins previstos na alínea c) do n.º 2 do art.º 8.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30/04, na sua atual redação, o júri fixou o valor positivo de 14 valores para o caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar.

A Avaliação Curricular (AC) terá uma ponderação de 50% da classificação final.

4. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A entrevista de avaliação de competências será 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.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) terá uma ponderação de 50% da classificação final.

O júri deliberou ainda que, conforme o previsto no n.º 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30/04, cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a sua realização ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)

A Classificação Final (CF) é o resultado da aplicação da média aritmética ponderada dos métodos de seleção obrigatórios e que se traduz na seguinte fórmula:

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

Para os candidatos referidos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06, a classificação final é o resultado da aplicação da média aritmética ponderada dos métodos previamente definidos e que se traduz na seguinte fórmula:

$$CF = AC(50\%) + EAC(50\%)$$

Para constar o Júri elaborou a presente ata que depois de lida vai ser assinada pelos membros presentes na reunião.

O Júri

