



ATA Nº 1

Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, na área de arquitetura, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município de Vila Nova de Foz Côa.

Aos um dias do mês de outubro de dois mil e vinte e quatro, no edifício dos Paços do Concelho de Vila Nova de Foz Côa, reuniu o Júri do procedimento concursal comum infra identificado, designado por despacho do Ex.mo Sr. Presidente da Câmara Municipal de 25 de setembro de dois mil e vinte e quatro, constituído por:

Presidente - Engº António Eduardo Jorge Morgado, Diretor do Departamento de Obras, Urbanismo e Meio Ambiente.

Vogais Efetivos:

1º Vogal Efetivo – Engº Nuno Alexandre Branquinho Pinto, Chefe de Divisão Obras Municipais e Infraestruturas, que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

2º Vogal Efetivo – Engº Filipe Nuno Coelho Jorge, Chefe de Divisão Higiene, Meio Ambiente e Obras Particulares.

A presente reunião teve por finalidade estabelecer os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar.

1- Os Métodos de Seleção a utilizar

Com base nas funções e competências descritas na área funcional de arquitetura, do Mapa de pessoal para o ano de 2024 e considerando o artigo 36º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/20214, de 20 de junho, na sua atual redação (adiante designada por LTFP) e o nº 1 do artigo 17º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, (adiante designada por Portaria), que estabelecem os métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídica-funcional do candidato, atendendo às funções a exercer pelo candidato a recrutar, o júri deliberou por unanimidade pela aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).
ou
- b) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

1.1- Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar nos métodos para candidatos com vínculo de emprego público, que reúnam as condições referidas no nº 2 do artigo 36º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual e que não tenham afastado a aplicação dos mesmos.



a) Avaliação Curricular (AC) – Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o/a candidato/a. Será expressa numa escala até 20 valores, sendo a valoração até às centésimas.

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

Sendo que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

Em que:

Habilitações Académicas (HA): será ponderada até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas Valoração

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura) 15 valores

Habilitação académica de grau superior ao posto de trabalho (Mestrado) 17 valores

Habilitação académica de grau superior ao posto de trabalho (Doutoramento) 20 valores

Formação Profissional (FP): A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeita as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

A posse de Pós-Graduação/MBA será considerada desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Ações de formação:

Sem Formação profissional – 0 valores;

De 1 a 20 horas – 10 valores;

De 21 a 40 horas – 12 valores;

De 41 a 60 horas – 14 valores;



De 61 a 80 horas – 16 valores;
Superior a 80 horas – 18 valores;
Pós-Graduação e/ou MBA relacionados com o posto de trabalho 20 valores.

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Experiência Profissional (EP): neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

Sem experiência profissional – 0 valores;
Até 1 ano – 10 valores;
> 1 a ≤ 4 anos – 12 valores;
> 4 a ≤ 7 anos – 14 valores;
> 7 a ≤ 10 anos – 16 valores;
> 10 a ≤ 14 anos – 18 valores;
> 14 anos – 20 valores.

Só será considerada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho colocado a concurso, a qual deverá ser devidamente comprovada.

Avaliação de Desempenho (AD): a avaliação do desempenho devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último ciclo avaliativo, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar a qual será ponderada, da seguinte forma:

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.

Os candidatos que não possuam avaliação do desempenho, por razões que lhe não sejam imputáveis, é atribuído o valor positivo de 10 valores.

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter, através de uma relação interpessoal, informação sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de Avaliação de Competências será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:



Elevado – 20 valores
Bom – 16 valores
Suficiente – 12 valores
Reduzido – 8 valores
Insuficiente – 4 valores

1.2 – Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar nos métodos de seleção para os restantes candidatos, por estar em causa constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

a) Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Será expressa numa escala até 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

Será garantido o anonimato dos candidatos para efeitos de correção da respetiva prova. Assume a natureza teórica, de caráter individual, com possibilidade de consulta de legislação, desde que não comentada e anotada, em suporte papel, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma. Não será permitido o uso de métodos eletrónicos, nomeadamente, computadores, telemóveis, tablets, smartwatch, etc, durante a realização da prova, sob pena de exclusão do(s) candidato(s). A prova terá a duração de 1 hora e 30 minutos, com 15 minutos de tolerância. Os candidatos que pretendam desistir, só poderão fazer após decorridos 15 minutos do seu início. A prova poderá versar sobre os conteúdos programáticos abaixo descritos e nos quais deverão ser consideradas todas as alterações a atualizações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada:

- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, Decreto Lei nº 555/99, na sua atual redação;
- Código do Procedimento Administrativo, Decreto Lei nº 4/2025, na sua atual redação;
- Portaria 255/2023, de 7 de agosto, que aprova o conteúdo obrigatório do projeto de execução, bem como os procedimentos e normas a adotar na elaboração e faseamento de projetos de obras públicas, designados "Instruções para a elaboração de projetos e obras", e a classificação de obras por categoria;
- DL 163/2006, de 8 de agosto, que aprova o regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais.

b) A Avaliação Psicológica (AP) – 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. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.



2- A ordenação final (OF) dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

- a) Candidatos com vínculo de emprego público: Avaliação Curricular (AC) + Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

$$OF = AC \times 70\% + EAC \times 30\%$$

- b) Candidatos para os quais esteja em causa a constituição jurídica de emprego público por tempo indeterminado:

$$OF = PC \times 100\%$$

Legenda: OF - Ordenação Final; PC – Prova de Conhecimentos; AC – Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

3- Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artº 24º da Portaria.

4- Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores e/ou um juízo de Não Apto em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no artigo 21º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório.

5- A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será afixada no Edifício dos Paços do Concelho de Vila Nova de Foz Côa e divulgada na página de detalhe do procedimento concursal, em www.cm-fozcoa.pt (Plataforma de Recrutamento).

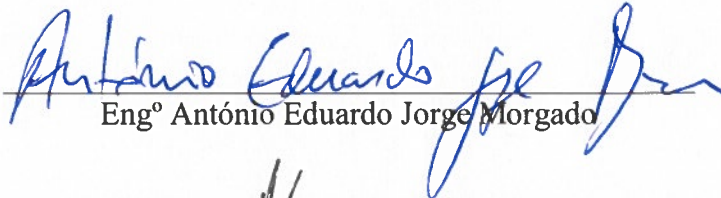
6- O júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos/às candidatos/as sejam realizadas pela unidade orgânica flexível de gestão de recursos humanos, através da plataforma de recrutamento.

7- Os candidatos excluídos serão notificados nos termos da Portaria nº 233/2022 e do Código do Procedimento Administrativo, para a realização da audiência prévia nos termos dos artigos 121º e 122º do Código do Procedimento Administrativo.


8- A lista unitária de ordenação final, após homologação, será divulgada no átrio do Município de Vila Nova de Foz Côa e disponibilizada na página de detalhe do procedimento concursal, em www.cm-fozcoa.pt (Plataforma de Recrutamento).

9- Em tudo o que não seja previsto na presente ata, aplicam-se as normas constantes da legislação em vigor.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos do júri.



Engº António Eduardo Jorge Morgado



Engº Nuno Alexandre Branquinho Pinto



Engº Filipe Nuno Coelho Jorge