



Handwritten signatures and initials in blue ink:
feels
HB.

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO, COM VISTA AO POSTO DE TRABALHO REFERENTE A UM TÉCNICO SUPERIOR (GESTÃO DO PATRIMÓNIO)

ATA N.º 1

Aos doze dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte cinco pelas dez horas, reuniu o júri do Procedimento Concursal Comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista a ocupação de um posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior da área funcional **Gestão do Património** para exercer funções no Departamento de Engenharia e Desenvolvimento da Infraestrutura Municipal autorizado por deliberação da Reunião Extraordinária do Executivo datada de 26 de fevereiro 2024, constituído pelos seguintes elementos:

Presidente: Fernanda Rute Nascimento Paixão Freitas Gonçalves, Diretora de Departamento de Engenharia e Desenvolvimento da Infraestrutura Municipal, em regime de substituição.

Vogais Efetivos: Ana Maria Moreira Leal que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, Diretora de Departamento do Trabalho, em regime de substituição e Ana Margarida Alves Brandão, Chefe de Divisão de Promoção Cultural, Desportiva e Juvenil, em regime de substituição.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente Procedimento Concursal, para a ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização:

Desenvolve funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elabora estudos, projetos e atividades conducentes à definição e concretização das políticas do município na área do planeamento, proteção e gestão ambiental, nomeadamente, definição, gestão e acompanhamento de estudos/medidas com incidência ou impacto ambiental nas suas diferentes vertentes: ruído, qualidade do ar, biodiversidade, recursos hídricos e resíduos;



Paul
J. J. J.
A. B.

desenvolvimento de conteúdos técnico – científicos para suporte a programas de informação e sensibilização ambiental; planeamento e conservação de espaços verdes e patrimónios municipal-CTFPTI

Métodos de Seleção

- Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências
(*candidatos detentores de relação jurídica de emprego público*);

Ou

- Provas de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências (*restantes candidatos*).

Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – 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 requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos.

Os métodos referidos no ponto 12.1) podem ser afastados pelos/as candidatos/as, através de menção expressa no formulário, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 12.2) cfr. previsto no n.º3 do art.º36 da LTFP.

Ao abrigo do disposto no art. 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

Forma, natureza e duração da Prova de Conhecimentos:



Reb
fleur
SFB

Prova de Conhecimentos

Visam 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.

Este método de seleção será realizado individualmente e em suporte papel, com consulta da bibliografia/legislação indicada, podendo ter a duração máxima de 90 minutos. A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova.

Os/as candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

Apresenta-se em seguida a bibliografia/Legislação indicada:

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, a ser efetuadas à legislação indicada na presente Ata até à data da realização da referida prova de conhecimentos.

Legislação e Bibliografia necessária à sua realização:

Devem 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.

Bibliografia / Legislação comum:

- Constituição da República Portuguesa, aprovada pelo Decreto de 10 de abril, de 1976;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;



*Paula
Fleury
HB.*

- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, 20 de junho, e posteriores alterações;
- Lei 66 – B/2007, 28 de dezembro, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP), alterado pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, que procede à revisão do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP);
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;
- Regulamento Interno de Horário de Trabalho e de Controlo de Assiduidade e Pontualidade do Município de Paços de Ferreira – disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/regulamento/219-2020-130112782?ts=1681171200034> ;
- Código de ética e de Conduta do Município de Paços de Ferreira, disponível na página do Município de Paços de Ferreira em: <https://www.cm-pacosdeferreira.pt/pesquisa?searchTerm=conduta>;
- Regulamento Geral de Proteção de Dados;
- Estratégia Nacional de Educação Ambiental – Resolução do Conselho de Ministros n.º 100/2017;
- Decreto-Lei nº 53/2012 de 5 de setembro, na sua atual redação (Aprova o regime jurídico da classificação de arvoredo de interesse público).

Avaliação Curricular

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. A



Real
de
AB.

avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA
- Formação Profissional – FP
- Experiência Profissional – EP
- Avaliação de Desempenho – AD

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA (15\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (25\%)) / 100$$

Em que:

As **Habilitações Académicas** (HA) serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Habilitações Académicas - Valoração

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

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado) -17
valores

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)
- 20 valores

A **Formação Profissional (FP)** será considerada desde que relacionada com área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. A posse de Pós-Graduação/MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

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



*Beats
J. J. J.
AB.*

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação Profissional - Valoração

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas – 10 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 horas a 60 horas – 12 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 horas a 80 horas – 14 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 81 horas a 100 horas – 16 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 horas a 120 horas – 18 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 120 horas, Pós-graduação e/ou MBA, concluídos e 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.

A **Experiência Profissional (EP)** será avaliada em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos.

Experiência Profissional - Valoração

Experiência <1 ano – 10 valores;

Experiência ≥ 1 e < 2 anos – 12 valores;

Experiência ≥ 3 e < 4 anos – 14 valores;

Experiência ≥ 5 e <6 anos – 16 valores;



Recb
fleur
AB.

Experiência ≥ 7 e < 8 anos – 18 valores;

Experiência ≥ 9 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 através de declaração comprovativa.

A **Avaliação de Desempenho (AD)**, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último biénio, 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:

Avaliação de Desempenho – Valoração

- Muito bom - Correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5; - 20 valores
- Bom - Correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999; - 16 valores
- Regular - Correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499; - 12 valores
- Inadequado - Correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 1 a 1,999, que enquadra situações de insuficiência no desempenho face aos objetivos e competências fixados para o ciclo de avaliação, demonstrativas de necessidade de reforço de desenvolvimento profissional do trabalhador. – 8 valores.

Os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a valoração de 10 valores.

Avaliação Psicológica

A **Avaliação Psicológica** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever do sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma duração de 24 meses

Reis
Jesp
AB

contados da data da homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP.

Será avaliado através das menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.

Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil de profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de competências resultará da média aritmética ponderada/simple das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{EAC} = (A + B + C + D + E + F) / 6$$

- A. Orientação para resultados:** focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização de recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.
- B. Iniciativa:** agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.



Reels
Deep
AB.

- C. Organização, planeamento e gestão de projetos: assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.
- D. Orientação para a segurança: priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.
- E. Comunicação: transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente Interpretada.
- F. Análise crítica e resolução de problemas: Recolher interpretar e compreender a informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

Ordenação Final

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

$$OF = (PC (70\%) + AP + EAC (30\%)) / 100 \text{ ou } OF = (AC (70\%) + EAC (30\%)) / 100$$

OF= Ordenação final

PC= Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

AC= Avaliação Curricular

Greis
J. J. J.
A.B.

EAC= Entrevista de Avaliação de Competência

Critérios de Desempate

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24 da Portaria. Subsistindo o empate após a aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1) Candidato(a) que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
- 2) Candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso;
- 3) Candidato(a) com habilitação literária superior;
- 4) Candidato(a) com maior classificação no parâmetro de avaliação

Entrevista de Avaliação de Competências:

- i. Organização, planeamento e gestão de projetos;
- ii. Análise crítica e resolução de problemas;
- iii. Orientação para resultados;
- iv. Orientação para a segurança;
- v. Iniciativa;
- vi. Comunicação.

Candidatos com grau de Incapacidade

No caso de candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60%.

Notificações

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 art.º 22.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Paços de Ferreira e disponibilizada na

plataforma de recrutamento online em <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt/>.

Posicionamento remuneratório

De acordo com o estabelecido no artigo 38.º da LTFP, a posição remuneratória de referência é a correspondente à 1.ª posição remuneratória, da carreira Técnico Superior, nível 16 da tabela remuneratória única, remuneração de 1 442,57 (€).

Princípio da Igualdade

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Dados pessoais

Os dados pessoais que vão ser recolhidos destinam-se única e exclusivamente para fins do presente procedimento concursal.

Paços do Município de Paços de Ferreira, 12 de fevereiro de 2025

O Júri,



(Fernanda Rute Nascimento Paixão Freitas Gonçalves)



Leal

Ana Maria Moreira Leal

(Ana Maria Moreira Leal)

Ana Margarida Alves Brandão

(Ana Margarida Alves Brandão)