



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO, COM VISTA AO POSTO DE TRABALHO REFERENTE A UM TÉCNICO SUPERIOR (ÁREA DE ATIVIDADE ARQUITETURA)

ATA N.º 1

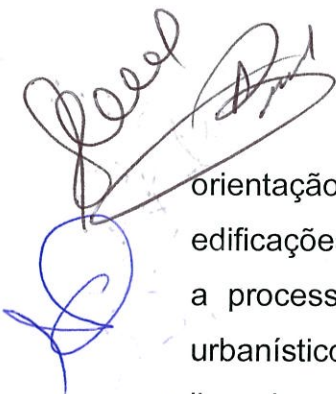
Aos seis dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte cinco pelas dez horas, reuniu o júri do Procedimento Concursal Comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista a ocupação de um posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior da área funcional **Arquitetura**, para exercer funções na Divisão de Licenciamento Urbanístico autorizado por deliberação da Reunião Extraordinária do Executivo datada de 16 de maio de 2025 constituído pelos seguintes elementos:

Presidente: António Alberto Martins Carneiro Brito, Chefe de Divisão de Licenciamento Urbanístico.

Vogais Efetivos: Ana Maria Moreira Leal, Diretora de Departamento do Trabalho, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Gilberto Miguel Almeida Martins Técnico Superior.

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:

Estudar, planejar, programar, avaliar e aplicar métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; Elaborar, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executar outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; Exercer estas funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; Representar o órgão ou serviço em assuntos de sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Criar e projetar conjuntos urbanos, edificações, obras públicas e objetos, prestando a devida assistência técnica e



orientação no decurso de respetiva execução; Criar e projetar reabilitação de edificações e regeneração de espaços urbanos; Elaborar informações relativas a processos na área da respetiva especialidade, incluindo o planeamento urbanístico, bem como sobre a qualidade e adequação de projetos para licenciamento de obras de construção civil ou de outras operações urbanísticas; Colaborar na organização de processos de candidatura a financiamentos comunitários; Colaborar na definição das propostas de estratégia, de metodologia e de desenvolvimento para as intervenções urbanísticas e arquitetónicas; Articular as suas atividades com os outros profissionais, nomeadamente nas áreas do planeamento do território, arquitetura paisagista, reabilitação social e urbana e engenharia. Outras funções que lhe forem cometidas superiormente

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:

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.

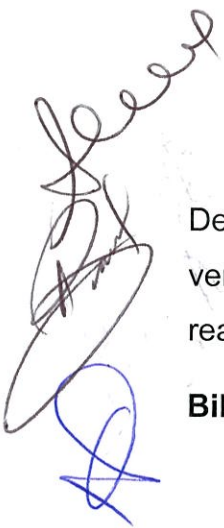
Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova.

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;
- 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;



- Decreto-lei nº555/99. De 16 de dezembro, na sua atual redação (Regime Jurídico da Urbanização e Edificação)
- Portaria nº71-A/2024 de 27 fevereiro;
- Portaria nº 71-B/2024, de 27 de fevereiro;
- Lei n.º 31/2014, de 30 de maio (Lei de bases gerais da política pública de solos, de ordenamento do território e de urbanismo)
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual- (regime jurídico das autarquias locais)
- Decreto-Lei nº 80/2015, de 14 de maio, na sua atual redação (Regime jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial)
- Decreto-lei nº38382/1951, de 7 de agosto (Regulamento Geral das Edificações Urbanas)

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 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.

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;

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 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.



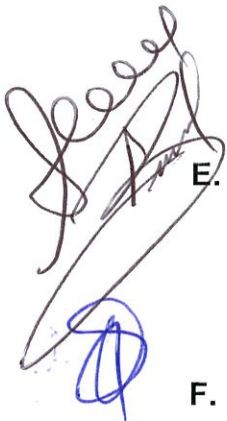
Entrevista de Avaliação de Competências

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/simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A + B + C + D + E + F) / 6$$

- 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.
- 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

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 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

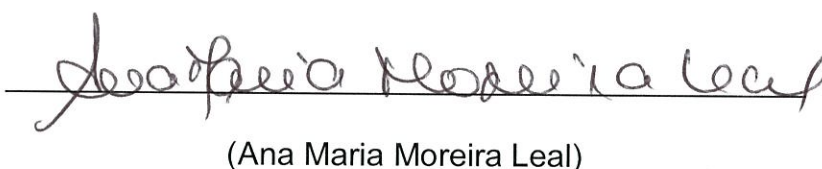
Os dados pessoais que vão ser recolhidos destinam-se única e exclusivamente para fins do presente procedimento concursal.

Paços do Município de Paços de Ferreira, 6 de junho de 2025

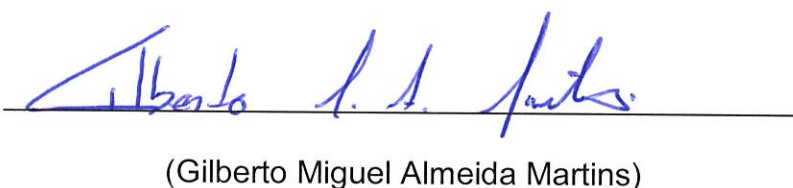
O Júri,



(António Alberto Martins Carneiro Brito)



(Ana Maria Moreira Leal)



(Gilberto Miguel Almeida Martins)