

Ata da reunião do Júri em que foram definidos os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção do procedimento concursal comum de recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal do Município de Arganil (engenharia civil)

Ao dia 15 de dezembro de 2023, pelas 10:30 horas, no Edifício dos Paços do Concelho do Município de Arganil reuniram os membros do Júri do procedimento concursal supracitado, nomeados por despacho proferido pelo senhor Presidente da Câmara Municipal nº33/PC64.1/2023 DAGF, de 07/12/2023, a saber, Rafael Fernando Morgado Gonçalves, Chefe da Unidade das Obras Municipais e Particulares, da Divisão de Gestão Urbanística, em regime de substituição, Presidente do Júri; Ângela Maria Mendes Gonçalves Marques, Chefe da Divisão de Administração Geral e Financeira, 1º Vogal Efetivo do Júri e Carla Sofia Bandeira Neves, Técnica Superior, Unidade das Obras Municipais e Particulares, 2ª Vogal Efetivo do Júri, constando da ordem de trabalhos a definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção do procedimento concursal comum de recrutamento acima mencionado, considerando para tal as determinações da abertura do procedimento concursal em questão constantes no despacho do senhor Presidente da Câmara Municipal supracitado e à legislação aplicável. -----

De acordo com o nº1 do artº36º da Lei nº35/2014, 20/06, na sua atual redação (adiante designada por LTFP) e com o nº1 do artº17 da Portaria nº233/2022, de 09/09 (adiante designada por Portaria), os métodos de seleção são a prova de conhecimentos e avaliação psicológica. Em conformidade com o nº2 do artº36º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, exceto quando o candidato o afaste por escrito. -----

Neste âmbito, o Júri deliberou, por unanimidade que, para a aplicação dos métodos de seleção da prova de conhecimentos, da avaliação curricular e ou entrevista de avaliação de competências vão ser utilizadas as competências técnicas adequadas e existentes no Município de Arganil e para a aplicação do método de seleção da avaliação psicológica foi deliberado solicitar ao

Presidente da Câmara Municipal, em conformidade com o nº3 do artº9º da Portaria a colaboração de entidade especializada pública, ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada. -----

Os métodos de seleção comportam uma fase. -----

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e assumirá a forma escrita, revestindo a natureza teórica. Será de realização individual, com a duração de **90 Minutos**. A prova será **com** consulta, em suporte de papel e constituída por questões de resposta múltipla, de desenvolvimento e de interpretação. A prova incidirá sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função. -----

A prova de conhecimentos versará sobre os seguintes temas, recomendando-se a seguinte legislação e bibliografia para a sua preparação e para consulta, não podendo para este efeito ser comentada ou anotada: -----

- Estrutura orgânica dos serviços municipais de Arganil (Despacho nº2070/2011 publicado na IIª Série do Diário da República nº19, de 27/01/2011, Despacho nº2527/2013, publicado na IIª Série do Diário da República nº32, de 14/02/2013 e Despacho n.º 11472/2023 publicado na IIª Série do Diário da República nº217, de 09/11/2023); -----

- Regime jurídico das Autarquias Locais (Lei nº75/2013, de 12/09, na atual redação); -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei nº35/2014, de 20/06 na atual redação); -----

- Sistema de avaliação de desempenho (Lei nº66-B/2007, de 28/12, na atual redação e Decreto-Regulamentar nº18/2009, de 04/09); -----

- Código dos Contratos Públicos (Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29/01 na sua atual redação); ----

- Regime de revisão de preços das empreitadas de obras públicas e de obras particulares e de aquisição de bens e serviços (Decreto-Lei n.º 6/2004, de 6 de Janeiro na sua atual redação); -----

- Lei de bases gerais da política pública de solos, de ordenamento do território e de urbanismo, (Lei n.º 31/2014 de 30/05 na atual redação); -----

- Plano Diretor Municipal de Arganil (Resolução do Conselho de Ministros n.º143/95, de 21/11 na sua atual redação); -----

- Regime jurídico da urbanização e da edificação (Decreto-Lei n.º 555/99, de 16/12 na atual redação e legislação conexas); -----

- Regulamento geral das edificações urbanas (Decreto-Lei n.º 38380/1951, de 07/08 na atual redação); -----

- Regime jurídico que estabelece as condições de segurança e saúde no trabalho em estaleiros temporários e móveis (Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29/10); -----

- Aprova o regime da gestão de resíduos de construção e demolição (Decreto - Lei n.º 46/2008, de 12/03 na sua atual redação); -----

- Regime jurídico que estabelece a qualificação profissional exigível aos técnicos responsáveis pela elaboração e subscrição de projetos, pela fiscalização de obra e pela direção de obra (Lei n.º 31/2009, de 03/07 na atual redação); -----

- Regime jurídico aplicável ao exercício da atividade da construção (Lei n.º 41/2015, de 03/06 na atual redação); -----

- Regime jurídico 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 de obras», e a classificação de obras por categorias (Portaria n.º255/2023, de 07/08 na atual redação); -----

A prova de conhecimentos será valorada numa escala de classificação de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas. -----

A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, sendo valorada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto* e aplicada de acordo com os números 2º e 3º do artº17º da Portaria. -----

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, considerando neste âmbito: a habilitação académica (HA); a formação profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; a experiência profissional (EP) com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas; a avaliação do desempenho (AD) relativa ao último período, não superior a três ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

Considerando o anterior, relevam para as atividades inerentes ao posto de trabalho em recrutamento as evidências relacionadas com as seguintes funções: análise e informação técnica relativa a projetos, processos e requerimentos no âmbito das obras municipais e do licenciamento de obras particulares, em conformidade com os planos urbanísticos, a legislação e as normas regulamentares vigentes; atendimento sobre assuntos da área das obras municipais e particulares;

participação em vistorias técnicas relativas a obras municipais e ou particulares, estabelecimentos comerciais, imóveis em ruína e situações de insalubridade; elaboração de estudos e projetos para obras públicas e particulares; coordenação, análise e interpretação de trabalhos de desenho e topografia; organização, colaboração e elaboração de cadernos de encargos no âmbito de processos relativos a concursos públicos e de empreitadas públicas; conceção de projeto e fiscalização de obras públicas e trabalhos por administração direta, sejam de gestão, construção, conservação, manutenção ou reparação de infraestruturas e equipamentos, bem como outras correspondentes às atribuições relativas à Unidade de Obras Municipais e Particulares, da Divisão de Gestão Urbanística e ao conteúdo funcional e grau de complexidade descritos no anexo do nº2 do artº88º da LTFP. -----

Para a valoração do parâmetro de avaliação da habilitação académica, os critérios de avaliação adotados são seguintes: -----

Habilitações Académicas (HA)	Valoração
Licenciatura na área de atividade	18 valores
Mestrado na área de atividade	19 valores
Doutoramento na área de atividade	20 valores

A habilitação académica será avaliada de acordo com documentos comprovativos emitidos ou homologados pelas entidades competentes portuguesas. -----

Para a valoração do parâmetro da formação profissional, na área funcional, os critérios de avaliação adotados são os seguintes: -----

Formação Profissional (FP)	Valoração
Sem qualquer participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional	0 valores
Seminários, Colóquios, Congressos e Encontros profissionais até 7h	0,5 valores cada
Cursos, Ações ou Módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 7h até 14h	1 valor cada
Cursos, Ações ou Módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 14h até 35h	1,5 valores cada
Cursos, Ações ou Módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 35h	2 valores cada

Só serão avaliados os seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais, os cursos, ações ou módulos de formação e ou aperfeiçoamento profissional dos quais os candidatos apresentem documento comprovativo e apenas se considerar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao

exercício da função em causa . Nos documentos comprovativos apresentados em que não conste a descrição e ou referência à duração do curso ou ação, esse será avaliado como uma participação de duração igual 7 horas por cada dia de formação. -----

Para a valoração do parâmetro da experiência profissional, os critérios de avaliação adotados são os seguintes: -----

Experiência Profissional (EP)	Valoração
Experiência profissional de duração até um ano	10 valores
Acrescer 1 valor por cada ano completo de experiência profissional, para além de 1 ano completo	1 valor por ano

Só serão avaliados os períodos de tempo de experiência profissional dos quais sejam apresentados documentos comprovativos e que evidenciem que a atividade exercida corresponde à área objeto de recrutamento. -----

Para a valoração do parâmetro da avaliação de desempenho será considerada a média aritmética das três últimas menções de avaliação de desempenho, de acordo com os seguintes critérios de avaliação: -----

Avaliação de Desempenho (AD)		Valoração
Lei nº66- B/2007, de 28/12 na sua atual redação	Desempenho Excelente	20
	Desempenho Relevante	16
	Desempenho Adequado	12
	Desempenho Inadequado	8
Inexistência de avaliação de desempenho ou de sistema de avaliação	Bom/Adequado	12

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$AC = [(3 HA) + FP + (6 EP) + (2 AD)]/12$, ou seja, a classificação do método de seleção da avaliação curricular será igual ao quociente entre a soma do triplo da classificação obtida em habilitação académica, da classificação obtida em formação profissional, do sêxtuplo da classificação obtida em experiência profissional e do dobro da classificação obtida em avaliação do desempenho, e doze. -----

As classificações de cada parâmetro de avaliação da avaliação curricular e a sua classificação final são registadas em ficha individual própria cujo modelo é anexo à presente ata e da qual faz parte integrante. -----

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e é 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 método da entrevista profissional de competências deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. -----

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências essenciais: orientação para o serviço público; planeamento e organização; trabalho de equipa e cooperação; adaptação e melhoria contínua; tolerância à pressão e às contrariedades, iniciativa e autonomia. O guião está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, cujo modelo é anexo à presente ata e da qual faz parte integrante. -----

Em conformidade com o disposto no nº4 do artº36º da LTFP e com o artº2º do artº18º da Portaria e tendo em conta a atividade e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho em causa, bem como o perfil de competências definido, será utilizado como método de seleção complementar, a aplicar aos candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios previstos no nº1 do artº36º da LTFP, ou seja, na prova de conhecimentos e na avaliação psicológica, a entrevista de avaliação de competências, julgado método de seleção relevante para os pressupostos enunciados.-----

O Júri deliberou, por unanimidade, sobre a ponderação dos métodos de seleção e sistema de valoração final (VF): a valoração final é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a aplicação das seguintes fórmulas: -----

a) Para os candidatos cujos métodos obrigatórios sejam a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica: $VF=(70\%PC) + (30\%EAC)$, ou seja, a prova de conhecimentos ponderará setenta por cento e a entrevista de avaliação de competências trinta por cento na classificação final. -----

b) Para os candidatos cujos métodos obrigatórios sejam a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências: $VF=(55\%AC) + (45\%EAC)$, ou seja, a avaliação curricular ponderará cinquenta e cinco por cento e a entrevista de avaliação de competências quarenta e cinco por cento na classificação final. -----

Em caso de igualdade de classificação adotar-se-ão os critérios constantes no artº24º da Portaria e outros legalmente previstos. -----

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluídos do procedimento concursal os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a nove vírgula cinquenta valores ou um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

A publicitação intercalar dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, publicitada no átrio do Edifício dos Paços do Concelho, situado no edifício sede do Município de Arganil e disponibilizada em www.cm-arganil.pt. A publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicitada na IIª Série do Diário da República e publicitada nos termos mencionados anteriormente. -----

E por não haver mais assuntos a tratar o Presidente do Júri deu por encerrada a reunião, dela se lavrando a presente ata, que depois de lida em voz alta e achada conforme vai ser assinada pelos membros do Júri presentes. -----

Rafael Gonçalves

Rafael Fernando Morgado Gonçalves, Presidente,

Ângela Marques

Ângela Maria Mendes Gonçalves Marques, Vogal,

Carla Sofia Bandeira Neves

Carla Sofia Bandeira Neves, Vogal,

Publicitada na página eletrónica
municipal em ___/___/____



Procedimento concursal comum de recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal do Município de Arganil

Candidato(a):

1º Método de Seleção - AVALIAÇÃO CURRICULAR (0-20 valores)

Crítérios de Avaliação	Valoração	Classificação	
1 - Habilitações Académicas (HA)			
20			
Licenciatura na área de atividade	18 valores		
Mestrado na área de atividade	19 valores		SUBTOTAL
Doutoramento na área de atividade	20 valores		

2 - Formação Profissional (FP)			
20			
Sem qualquer participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional	0 valores		
Seminários, Colóquios, Congressos e Encontros profissionais até 7h	0,5 valores cada		
Cursos, Ações ou Módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 7h até 14h	1 valor cada		
Cursos, Ações ou Módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 14h até 35h	1,5 valores cada		SUBTOTAL
Cursos, Ações ou Módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 35h	2 valores cada		

3 - Experiência Profissional (EP)			
20			
Experiência profissional de duração até um ano	10 valores		SUBTOTAL
Acrescer 1 valor por cada ano completo de experiência profissional, para além de 1 ano completo	1 valor por ano		

4 - Avaliação de Desempenho (AD)			
20			
Lei nº66- B/2007, de 28/12 na sua atual redação	Desempenho Excelente	20	
	Desempenho Relevante	16	
	Desempenho Adequado	12	
	Desempenho Inadequado	8	SUBTOTAL
Inexistência de avaliação de desempenho ou de sistema de avaliação	Bom/Adequado	12	

Classificação da AC	AC= 3HA+FP+6EP+2AD/12	AC = ___ + ___ + ___ + ___ / ___
		AC = _____ valores
		(arredondamento às centésimas)

Observações:

O Júri,



Procedimento concursal comum de recrutamento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do mapa de pessoal do Município de Arganil (engenharia civil)

GRELHA DE CLASSIFICAÇÃO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Candidato: _____

Data: ___/___/___

Competências	Comportamentos (Portaria nº359/2013, de 13/12)	Demonstra (1)	Não Demonstra (0)	TOTAL	Apreciação Qualificativa	Conclusões
ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO	Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos.					
	Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.					
	Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações.					
	No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade					
PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO	Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.					
	Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.					
	Realiza as suas atividades seguindo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.					
	Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.					
ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente.					
	Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional.					
	Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria					
	Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.					
INICIATIVA E AUTONOMIA	Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.					
	Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.					
	Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.					

Revisão
1/3

	Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.					
TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO	Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.					
	Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.					
	Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.					
	Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.					
	Mantém-se, em regra, produtivo mesmo em ambiente de pressão.					
TOLERÂNCIA À PRESSÃO E ÀS CONTRARIEDADES	Perante situações difíceis mantém normalmente o controlo emocional e discernimento profissional.					
	Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais.					
	Aceita as críticas e contrariedades.					

A classificação final de cada competência corresponde ao somatório dos 4 comportamentos. Assim: Elevado – 4 comportamentos presentes; Bom - 3 comportamentos presentes; Suficiente - 2 comportamentos presentes; Reduzido - 1 comportamento presente; Insuficiente - 0 comportamentos presentes.

Competências	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	20	16	12	8	4
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO	0	0	0	0	0
TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO	0	0	0	0	0
ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO	0	0	0	0	0
INICIATIVA E AUTONOMIA	0	0	0	0	0
TOLERÂNCIA À PRESSÃO E ÀS CONTRARIEDADES	0	0	0	0	0

CLASSIFICAÇÃO FINAL QUANTITATIVA **(C1+C2+C3+C4)/4**

CLASSIFICAÇÃO FINAL QUALITATIVA **Nível Classificativo**
(Nível Classificativo arredondado, por defeito)

O Júri,

Presidente,
Vogal,
Vogal,

[Handwritten signatures and initials]