

- Abertura de Procedimento concursal comum com vista à ocupação de 1 posto de trabalho em regime de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de Técnico Superior de Arquitetura –

ATA n.º 1

Aos 28 dias do mês de fevereiro, reuniu no Salão Nobre dos Paços do Concelho do Município de Gavião, o Júri do procedimento concursal comum com vista à ocupação de 1 posto de trabalho em regime de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de Técnico Superior de Arquitetura aberto por proposta aprovada por unanimidade, deliberação n.º 91, da Câmara Municipal de Gavião, datada de 7 de fevereiro de 2024, constituído por:

Presidente do Júri – Firmino Rodrigues Espadinha, Chefe da Divisão de Obras e Serviços Urbanos do Município de Gavião;

Vogais Efetivos - Mariana Guerreiro Pio, Técnica Superior de Arquitetura e Duarte Ferreira, Técnico Superior de Recursos Humanos do Município de Gavião;

A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar ao procedimento, para ocupação do posto de trabalho acima indicado.

Nestes termos o júri deliberou por unanimidade:

1. Métodos de seleção: nos termos do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria, conjugado com o n.º 1 e 2 do artigo 36.º da Lei de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, doravante designada por LTFP, os métodos a aplicar serão:
 - 1.1. Aos candidatos que sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para ocupação:
 - 1.1.1. Avaliação Curricular (AC) – método obrigatório;
 - 1.1.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método obrigatório;
 - 1.2. Para os restantes candidatos:
 - 1.2.1. Prova de Conhecimentos (PC) – método obrigatório;
 - 1.2.2. Avaliação Psicológica (AP) – método obrigatório;

1.2.3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método complementar;

1.3. Os métodos de seleção indicados no ponto 1 poderão ser afastados pelos candidatos mediante declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 1.2, conforme previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP;

2. Avaliação Curricular (AC): Prevista na alínea a) do ponto 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugada com a alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (HA), formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função (FP), experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas (EP) e Avaliação de Desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar (AD). Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas e resultará da média aritmética simples ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

$$AC = HA \times 20\% + FP \times 30\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$$

Sendo que:

HA = Habilitações Académicas: onde se pondera a titularidade de grau académico ou de nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho – 15 valores;
- Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho – 20 valores;

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

- Sem participações em ações de formação – 8 valores;
- Entre 0 e 150 horas de formação – 12 valores;
- Entre 150 e 300 horas de formação – 14 valores;
- Entre 300 e 600 horas de formação – 16 valores;
- Entre 600 e 900 horas de formação – 18 valores;
- Mais de 900 horas de formação ou pós-graduação relevante – 20 valores;

EP = Experiência Profissional: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

- Sem experiência profissional - 10 valores;
- Até 2 ano de experiência – 12 valores;
- Até 4 anos de experiência - 14 valores;
- Até 6 anos de experiência – 16 valores;
- Até 8 anos de experiência – 18 valores;
- Superior a 10 anos de experiência – 20 valores.

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

- Desempenho Inadequado – 8 valores;
- Desempenho Adequado – 12 valores;
- Desempenho Relevante – 16 valores;
- Desempenho Excelente – 20 valores.

Em caso de candidatos que por razões que não lhes sejam imputáveis não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período ser-lhes-á atribuída a classificação de 12 valores, por analogia com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.

Quando a avaliação do desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação do desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

Escala do SIADAP (Lei n.º 10/2004, de 22 de março)	Escala do SIADAP (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro)	Classificação
1,0 – 1,9	1,000 – 1,499	4 Valores
2,0 – 2,9	1,500 – 1,999	8 Valores
3,0 – 3,9	2,000 – 3,999	12 Valores
4,0 – 4,4	4,000 – 4,499	16 Valores
4,5 – 5,0	4,500 – 5,000	20 Valores

- 3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** Prevista na alínea b) do ponto 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugada com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, visa obter, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências abaixo discriminadas, sendo valorada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E+F+G) / 7$$

- A) Análise da informação e sentido crítico:** visa avaliar a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico;

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- 1 - Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão;
- 2 - Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil;
- 3 - Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa;
- 4 - Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.

- B) Conhecimentos Especializados e Experiência:** visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- 1 - Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada;
- 2 - Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas;
- 3 - Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas;

4 - Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

C) Coordenação: visa avaliar a capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas e grupos de trabalho, com vista ao desenvolvimento de projetos e à concretização dos objetivos.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- 1 - Exerce por vezes o papel de orientador e dinamizador das equipas e grupos de trabalho, contribuindo de forma decisiva para que os objetivos sejam alcançados;
- 2 - Assume responsabilidades e objetivos exigentes;
- 3 - Toma facilmente decisões e responde por elas;
- 4 - É ouvido e considerado pelos colegas de trabalho.

D) Orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- 1 - Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave);
- 2 - Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas;
- 3 - Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos;
- 4 - Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

E) Iniciativa e autonomia: visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- 1 - Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais;
- 2 - Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas;
- 3 - Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade;
- 4 - Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.

- F) Responsabilidade e compromisso com o serviço:** visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- 1 - Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas;
- 2 - Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais;
- 3 - É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões;
- 4 - Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

- G) Relacionamento Interpessoal:** visa avaliar a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- 1 - Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço;
- 2 - Trabalha com pessoas com diferentes características;
- 3 - Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros;
- 4 - Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais.

- 4. Prova escrita de conhecimentos (PC):** Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício das funções, revestirá a forma escrita, de realização individual, teórica e numa só fase, de carater eliminatório, tendo a duração de 2 horas, será adotada a escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, tendo a mesma carater eliminatório para os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a 9,50 valores. Incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionadas com

as exigências da função, com consulta em suporte de papel, que cada candidato deverá trazer consigo, não sendo permitidas anotações;

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

4.2. Legislação e Bibliografia necessária à realização das Provas de Conhecimento em que devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas até à data da realização da prova de conhecimentos:

- a) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- b) Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual (Férias e Faltas - Artigos 237.º a 257.º);
- c) Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- d) Regulamento da Estrutura Orgânica dos Serviços do Município de Gavião – Regulamento n.º 927/2022, de 10 de outubro;
- e) Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- f) Regulamento Geral das Edificações Urbanas (Decreto-Lei n.º 38382, de 7 de agosto de 1951 (RGEU), na sua redação atual;
- g) Regime Jurídico da Urbanização e Edificação (RJUE), aprovado pelo Decreto Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação;
- h) Decreto-Regulamentar n.º 5/2019, de 27 de setembro, procede à fixação dos conceitos técnicos atualizados nos domínios do ordenamento do território e do urbanismo;
- i) Portaria 71-A/2024, de 27 de fevereiro, que Identifica os elementos instrutórios dos procedimentos previstos no Regime Jurídico da Urbanização e Edificação;
- j) Portaria 71-B/2024, de 27 de fevereiro, que Aprova os modelos de utilização obrigatória de licença, de resposta à comunicação prévia, dos atos a praticar pelos técnicos e dos modelos de avisos de publicitação de operações urbanísticas, nos termos do Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação (RJUE);
- k) Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro, na sua redação atual, que estabelece o regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios, abreviadamente designado por SCIE;
- l) Portaria n.º 1532/2008, de 29 de dezembro, na sua redação atual, que aprova o Regulamento Técnico de Segurança Contra Incêndio em Edifícios (SCIE), anexo à presente portaria e que dela faz parte integrante;

- m) Lei n.º 31/2009, de 3 de julho, na sua redação atual, que aprova o 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, que não esteja sujeita a legislação especial;
- n) Decreto-Lei n.º 95/2019, de 18 de julho, na sua redação atual, que estabelece o regime aplicável à reabilitação de edifícios e frações autónomas;
- o) Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, na sua redação atual; que aprova o Regime Jurídico de acesso e exercício de atividades de comércio, serviços e restauração;
- p) Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, na sua redação atual, que aprova o Regime de Acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais;
- q) Portaria 301/2019, de 12 de setembro, na sua redação atual, que define o método de projeto para a melhoria da acessibilidade das pessoas com mobilidade condicionada em edifícios habitacionais existentes;
- r) Decreto-Lei n.º 39/2008, de 7 de março, na sua redação atual, que aprova o regime jurídico da instalação, exploração e funcionamento dos empreendimentos turísticos;
- s) Decreto-Lei n.º 128/2014, de 29 de agosto, na sua redação atual, que aprova o regime de autorização de exploração de alojamento local;
- t) Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro, na redação atual, que aprova o Regime Jurídico de Reabilitação Urbana;
- u) Regulamento Municipal de Urbanização e Edificação, publicado no Edital n.º 327/2002, Diário da República 2.ª série n.º 163 de 17 de julho;
- v) Regulamento do Plano Diretor Municipal de Gavião, publicado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 136/96, de 30/8, alterado pelo Aviso n.º 21008/2010, de 20 de outubro, e pelo Aviso n.º 21963/2022, de 17 de novembro.

5. **Avaliação psicológica (AP)**, prevista na alínea b) do ponto 1 do artigo 36.º da LTFP, visa a 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, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e será valorada de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, através das menções classificativas de **Apto e Não Apto**.

6. Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer uma das fases ou dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um deles. Os métodos de seleção, em como cada uma das suas fases têm caráter eliminatório, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria.
7. Atendendo à celeridade do presente procedimento concursal e de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes será efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 15 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. Os restantes candidatos serão considerados excluídos, dispensando assim a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes.
8. A ordenação final, dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos dos artigos 21.º, 23.º e 24.º da Portaria:
 - 8.1. Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

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

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

8.2. Para os restantes candidatos:

$$CF = 50\%PC + 50\%EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

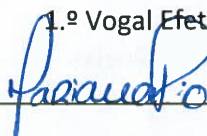
9. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.
 10. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.
 11. Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.
 12. Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.
 13. As comunicações e notificações a efetuar aos candidatos serão efetuadas, preferencialmente, através do endereço de correio eletrónico disponibilizado no formulário de candidatura.
 14. Colocada a votação a presente ata, e após votação nominal, a mesma foi aprovada por unanimidade por todos os elementos do júri.
- Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e se lavrou a presente ata que será assinada por todos os membros do júri.

Presidente do Júri:



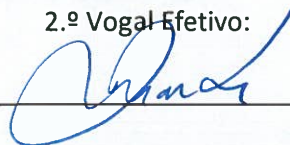
(Firmino Espadinha)

1.º Vogal Efetivo:



(Mariana Pio)

2.º Vogal Efetivo:



(Duarte Ferreira)