



T. Almeida

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO, PREVISTO E NÃO OCUPADO NO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE VISEU, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – ÁREA DE ARQUITETURA PARA A DIVISÃO DE PLANEAMENTO TERRITORIAL / DMOTDE.

ATA NÚMERO UM

Aos trinta dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e quatro, na sequência da deliberação da Câmara Municipal de Viseu de 11 de dezembro de 2023 onde foi autorizada a abertura do procedimento concursal por tempo indeterminado para ocupação de 1 (um) posto de trabalho de técnico superior – Área de Arquitetura para a Divisão de Planeamento Territorial/DMOTDE, reuniu o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, no Edifício dos Paços do Concelho, constituído pelos Senhores António Manuel do Vale Felício Nunes Gonçalves, Chefe da Divisão de Planeamento Territorial, na qualidade de Presidente do Júri, José Carlos d’Almeida, Chefe da Divisão de Fiscalização Municipal e Isabel Maria Fernandes de Melo Almeida Alves, Chefe da Divisão de Apoio ao Investimento e Controlo das Atividades Económicas, como vogais.

A reunião de júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião:

1. Definição de parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração de cada método de avaliação;
2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situações não configurada como preferencial;
3. Exclusão dos candidatos que não compareçam para aplicação de métodos de seleção;
4. Forma de notificação dos candidatos.

Assim, considerando que:

- a) Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36.º de Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no n.º 1 do

artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, adiante designada por Portaria, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- i. Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa e candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade) serão aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências;
 - ii. Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior, que, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, serão aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos e avaliação psicológica.
- b) De acordo com o número 1 e 2 do artigo 18.º da Portaria, serão aplicados como métodos de seleção facultativos a entrevista de avaliação de competências e avaliação psicológica.
 - c) A **Avaliação curricular**, que 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;
 - d) A **Entrevista de avaliação de competências** que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;
 - e) A **Prova de conhecimentos**, que 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;
 - f) A **Avaliação psicológica**, que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências, previamente definido, adiante, no ponto da entrevista de avaliação de competências (EAC).

I – Ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, relativamente ao **ponto 1 da ordem de trabalhos**, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Quanto à **Avaliação Curricular (AC)** :

1.1. A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

a) **Habilitação Académica (HA)** — Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento.

i) - Este item é classificado conforme o nível de habilitação, de acordo com o seguinte:

- Licenciatura de 3 anos - Classificação Final x 1;

- Licenciatura de 5 anos ou Licenciatura de 3 anos + mestrado - Classificação Final x 1,30 com HA \leq 20;

- Licenciatura de 5 anos e mestrado – Classificação Final x 1,40 com HA \leq 20;

- Doutoramento em competências relacionadas com a função a exercer – Classificação Final x 1,50 com HA \leq 20.

ii) - A Classificação máxima deste fator é de 20 valores.

b) **Formação Profissional (FP)** — Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação na área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados. Considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função visada no presente procedimento concursal será classificada em resultado do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento, nos termos seguintes:

Horas de formação	classificação
Sem formação relevante para o exercício da função	0 valores
Com formação relevante até 30 horas	10 valores
Com formação relevante de 31 horas até 60 horas	12 valores
Com formação relevante de 61 horas até 120 horas	16 valores

AS.
Tabela Ahs

Com formação relevante de 121 horas até 180 horas	18 valores
Com formação relevante Superior a 180 horas	20 valores

Sendo que:

- Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação candidaturas;
 - Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 6 horas de formação;
 - Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 6 horas de formação;
 - Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados se verifique que o número de horas de duração da mesma é maior que o número de horas frequentadas ou assistidas, será considerado este último.
- c) Experiência Profissional (EP) — Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de conteúdo funcional idêntico àquele que é referido na caracterização específica das funções do respetivo posto de trabalho e perfil de competências, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos:

Experiência Profissional	classificação
Menos de 1 ano de experiência profissional	10 valores
Entre 1 e 2 anos de experiência profissional	12 valores
Entre 2 e 3 anos de experiência profissional	14 valores
Entre 3 e 5 anos de experiência profissional	16 valores
Entre 5 e 10 anos de experiência profissional	18 valores
Mais de 10 anos de experiência profissional	20 valores

- d) Avaliação do Desempenho (AD) — Este parâmetro corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos 3 biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com o seguinte:



MUNICÍPIO DE
VISEU

Ag.
T2 bul Abr 14

A classificação neste item é feita pela média aritmética das avaliações de desempenho obtidas nos últimos 3 biénios em que o candidato exerceu competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar.

Apenas serão consideradas avaliações efetuadas no âmbito do SIADAP. Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos biénios, será considerada a avaliação de desempenho igual a três, nesse biénio:

- Desempenho Inadequado (0 a 1,999) – 5 valores;
- Desempenho Adequado (2,000 a 2,999) – 10 valores;
- Desempenho Adequado (3,000 a 3,999) – 14 valores;
- Desempenho Relevante (4,000 a 4,999) – 16 valores;
- Desempenho Relevante (4,500 a 5,000) – 18 valores;
- Desempenho Excelente – 20 valores.

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

A Avaliação Curricular (AC), assim como todos os fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (25\%) + FP (25\%) + EP (25\%) + AD (25\%)$$

Em que:

- AC – Avaliação Curricular
- HA – Habilitação Académica
- FP – Formação Profissional
- EP – Experiência Profissional
- AD – Avaliação de Desempenho

2. Quanto à Entrevista de Avaliação de Competências:

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração aproximadamente de 30 a 45 minutos e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões

diretamente relacionadas com o perfil de competências, valorada numa escala de 0 a 20 valores e será elaborado um guião por cada candidato.

Competências a avaliar:

- C1 – Orientação para o serviço público;
- C2 – Análise da informação e sentido crítico;
- C3- Conhecimentos especializados e experiência;
- C4 – Relacionamento interpessoal;
- C5 – Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- C6 – Trabalho de equipa e cooperação;

3. Quanto à **Prova de Conhecimentos**:

- 3.1. A realização da prova de conhecimentos deverá ser promovida através de empresa externa, especializada.
- 3.2. 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, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.
- 3.3. A prova de conhecimentos terá a natureza teórica destinada a avaliar em que medida, os/as candidatos/as dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. Assumirá a natureza escrita, terá a duração de 90 (noventa) minutos, valorada numa escala de 0 a 20 valores, de carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores.

Legislação aplicável:

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais;
Código do Procedimento Administrativo- aprovado pelo Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual; Decreto Regulamentar n.º 5/2019, de 27 de setembro (conceitos urbanísticos); Regulamento do Plano Diretor Municipal, publicado em Diário da República, 2ª série, N.º 55, em 17 de março de 2023 (Aviso n.º 5793/2023); Lei n.º 31/2014, de 30 de maio, na sua redação atual (LBGPPSOTU); Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (RJIGT) - Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, na sua redação atual; Decreto

Regulamentar n.º 15/2015, de 19 de agosto; Decreto-Lei n.º 82/2021, de 13 de outubro; Regime jurídico da Urbanização e Edificação (RJUE) - Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, com as respetivas alterações; Decreto-Lei n.º 38 382/1951, de 7 de agosto (RGEU), na sua redação atual; Código das Expropriações – Lei n.º 168/99, de 18 de setembro, na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 307/2009, 23 de outubro, na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 166/2008, 22 de Agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 124/2019, de 28 de agosto (RJREN), na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 73/2009, alterado pelo Decreto-Lei n.º 199/2015, de 16 de setembro (RJLAN), na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 232/2007, de 15 de junho na sua redação atual.

A legislação indicada é a que se encontra publicada e em vigor, na presente data. É permitida a consulta de legislação simples, não anotada. Não é permitida a consulta de informação e legislação em formatos eletrónicos.

Qualquer alteração legislativa poderá ser considerada pelo júri, aquando da elaboração do enunciado da prova, cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às atualizações que se vierem a revelar necessárias.

4. Quanto à Avaliação Psicológica:

A avaliação psicológica que 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. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de 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. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

5. Quanto ao sistema de valoração final:

5.1. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem

decrecente de classificação, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes formulas:

- a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e avaliação psicológica:

$$\text{OF} = (\text{AC} \times 70\%) + (\text{EAC} \times 30\%) + \text{AP (Apto/Não apto)}$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competência

AP = Avaliação Psicológica

- b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista de avaliação de competências:

$$\text{OF} = (\text{PC} \times 70\%) + \text{AP (Apto/Não apto)} + (\text{EAC} \times 30\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competência

5.2. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das formulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores até as centésimas, com arredondamento por excesso para a casa centesimal imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0,05, e para a imediatamente inferior, por defeito, nos restantes, no âmbito do número 5 do artigo 21.º da Portaria.

5.3. Nos termos dos números 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou fases ou sejam considerados *Não Apto* na Avaliação psicológica não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte.

II – Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos – critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, o júri deliberou, por unanimidade, que:

Em situações de igualdade de valoração entre os candidatos aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.


III – Quanto ao ponto 3 da ordem de trabalhos – Exclusão dos candidatos que não compareçam para aplicação de métodos de seleção, o júri deliberou, por unanimidade, que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a aplicação de qualquer um dos métodos de seleção.


IV- Por último e no que concerne ao ponto 4 da ordem de trabalhos:


Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos - As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo o art.º 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Viseu e disponibilizada na sua página eletrónica, www.cm-viseu.pt. As notificações são efetuadas preferencialmente por correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Júri,









MUNICÍPIO DE
VISEU

Handwritten signature:
A
H
P. F. de A. A.

Anexo à ATA UM

1. Perfil de Competências

1.1. Perfil de Competências

Carreira: Técnico Superior
Categoria: Técnico Superior

Handwritten signature and initials:
A. L. #
c. T. R. L. M. A. L. S.

Designação do posto de trabalho	Técnico Superior – Área de Arquitetura	Nº Funcionário	
Unidade Orgânica a que pertence			
Superior hierárquico direto			
Quem reporta a si diretamente			
Nº de Postos de trabalho idênticos no mapa de pessoal	Ocupados		Nº de Postos de trabalho idênticos nesta unidade orgânica
	Por Ocupar		
Principais áreas de trabalho			
Conteúdo Funcional Geral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ LTFP 		
Principais Atribuições e Competências	<ul style="list-style-type: none"> - Participação em ações decorrentes das atribuições e competências da Divisão de Planeamento Territorial (DPT) / Direção Municipal de Ordenamento do Território e Desenvolvimento Económico(DMOTDE), de acordo com o Regulamento da Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Viseu, Despacho n.º 688/2024, de 22 de janeiro; - Elaboração de informações técnicas e ações com vista à concretização dos objetivos do Município na área do Planeamento Urbano; - Colaboração e articulação com outras Unidades Orgânicas do Município, em atividades relacionadas com o Planeamento Urbano; - Participação nos processos de elaboração dos planos territoriais de âmbito municipal, assim como nos decorrentes da própria dinâmica prevista no Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (RJIGT); - Efetuar procedimentos na Plataforma Colaborativa de Gestão Territorial (PCGT)/DGT, como Gestor(a)/Técnico (a) de processos; - Elaboração de estudos urbanísticos; - Atendimento presencial do Plano Diretor Municipal de Viseu. 		
Requisitos Obrigatórios para Exercício da Função	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Licenciatura em Arquitetura 		
Posição Remuneratória Mínima		Posição Remuneratória Máxima	

AS
H
J. F. Lou, A. M.

Nível Remuneratório Mínimo		Nível Remuneratório Mínimo	
Principais equipamentos que manuseia			
Características físicas do local onde presta trabalho			

Competências mais importantes para o exercício da função

Orientação para resultados		Otimização de recursos	
Orientação para o serviço público	x	Responsabilidade e compromisso com serviço	x
Planeamento e organização		Relacionamento interpessoal	x
Análise da informação e sentido crítico	x	Comunicação	
Conhecimentos especializados e experiência	x	Trabalho de equipa e cooperação	x
Adaptação e melhoria contínua		Coordenação	
Iniciativa e Autonomia		Negociação e persuasão	
Inovação e qualidade		Tolerância à pressão e contrariedade	
		Orientação para a Segurança	
Observações: (indicar se possui telemóvel, chaves, viatura, e/ou outros)			

