



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, located to the right of the 'Câmara Municipal' text.

Acta n.º 1

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior, área de actividade de engenharia civil para exercer funções na Unidade Municipal de Obras, Sector de Obras Municipais da Câmara Municipal de Vila Viçosa – Definição de Critérios

Aos vinte e cinco dias do mês de Novembro do ano 2019, pelas dez horas e quarenta minutos, na Sala de Reuniões da Câmara Municipal de Vila Viçosa, reuniu o Júri do Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior, área de actividade de engenharia civil, deliberado em reunião ordinária da Câmara Municipal de 7 de Agosto de 2019, estando presentes:

- O presidente do júri, Valter André Correia Tomás Pires – Chefe da Unidade Municipal de Obras;
- O primeiro vogal efectivo, Domingos Augusto Galhardas Pratas, Técnico Superior (eng. civil);
- O segundo vogal efectivo, Palmira da Iria Galhardas Barroso, Técnica Superior (gestão rec. hum.).

Ordem de Trabalhos:

Ponto Único – Proceder à definição dos critérios de apreciação dos métodos de selecção, conforme artigo 5º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril e n.ºs 1 e 2 do artigo 36º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho: Prova de Conhecimentos + Avaliação Psicológica ou, Avaliação Curricular + Entrevista de Avaliação de Competências, bem como o sistema de Classificação final, incluindo a respectiva fórmula.

Assim, tendo em consideração o Perfil Profissional / Competências inerente ao posto de trabalho, anexo a esta acta e que dela faz parte integrante, o Júri deliberou, por unanimidade, aplicar os métodos de selecção obrigatórios previstos no artigo 5º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril e n.ºs 1 e 2 do artigo 36º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, conforme se determina:

A – Para candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, ou em requalificação, que não estejam, ou não estiveram a cumprir ou a executar a actividade, atribuição, competência ou actividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para candidatos vinculados com contrato a termo resolutivo (certo ou incerto) ou para candidatos sem relação jurídica de emprego público, serão aplicados os métodos de selecção obrigatórios **Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica:**



1. Prova de Conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Comporta uma única fase, é de realização individual, é classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica directamente relacionados com as exigências da função, reveste natureza teórica, assume a forma escrita, é efectuada em suporte de papel e constituída por questões de escolha múltipla e de resposta livre.

A prova de conhecimentos incidirá sobre os seguintes temas e legislação, a qual pode ser consultada durante a sua realização desde que não anotada nem comentada e terá a duração de 90 minutos:

- Procedimento administrativo: Código do Procedimento Administrativo aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Janeiro;
- Estrutura e Organização dos Serviços da Câmara Municipal de Vila Viçosa, publicada através do aviso 12388/2014 no Diário da República, 2ª série, n.º 214, de 5 de Novembro de 2014, alterada pelo aviso (extracto) n.º 7598/2019, publicado no Diário da República, 2ª série, n.º 84, de 2 de Maio de 2019;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais: Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro, na sua redacção actual;
- Contratação Pública: Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro, na sua redacção actual;
- Qualificação para a actividade profissional: Lei n.º 31/2009, de 3 de Julho, na sua redacção actual;
- Requisitos para a actividade de construção: Lei n.º 41/2015, de 30 de Junho, na sua redacção actual;
- Condições de segurança em obra: Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de Outubro;
- Urbanização e edificação: Regulamento da Urbanização e Edificação do Município de Vila Viçosa, publicado pelo Edital n.º 284/2004, no Diário da República, II série, n.º 104, de 4 de Maio de 2004, alterado e republicado pelo Edital n.º 511/2008, publicado no Diário da República, 2ª série, n.º 97, de 20 de Maio de 2008 e pelo Edital n.º 110/2009, publicado no Diário da República, 2ª série, n.º 18, de 27 de Janeiro de 2009; Regulamento do Plano de Urbanização de Vila Viçosa, publicado pelo aviso n.º 2569/2017 no Diário da República, 2ª série, n.º 51, de 13 de Março de 2017, alterado e republicado pelo aviso n.º 17158/2018, de 26 de Novembro, no Diário da República, 2ª série, n.º 227, de 26 de Novembro de 2018;
- Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e Esgotos: Regulamento Municipal do Serviço de Saneamento de Águas Residuais Urbanas, publicado através do regulamento n.º 997/2016, no Diário da República, 2ª série, n.º 208, de 28 de Outubro de 2016; Regulamento Municipal do Serviço de Abastecimento Público de Água, publicado pelo Regulamento n.º 726/2015, no Diário da República, 2ª série, n.º 204, de 10 de Outubro de



2015 e republicado pelo regulamento n.º 996/2016, no Diário da República, 2ª série, n.º 208, de 28 de Outubro de 2016;

- Regime da Qualidade da Água destinada a Consumo Humano – Decreto-Lei n.º 306/2007, de 27 de Agosto, na sua actual redacção;
- Requisitos para a Protecção da Saúde do Público em Geral no que diz respeito às substâncias radioactivas presentes na água destinada ao consumo humano – Decreto – Lei n.º 23/2016, de 3 de Julho.

2. Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências anexo a esta acta, podendo comportar uma ou duas fases. É valorada em cada fase intermédia do método, através das classificações de APTO e NÃO APTO, e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de ELEVADO, BOM, SUFICIENTE, REDUZIDO e INSUFICIENTE, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8, e 4 valores.

Para a realização deste método o júri deliberou, por unanimidade, solicitar ao Presidente da Câmara Municipal a colaboração da Direcção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) para aplicação do mesmo, enviando para o efeito o Perfil Profissional e Competências, anexo a esta acta, conforme alínea i) do n.º 2 do artigo 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril.

Cada um dos métodos de selecção bem como cada fase que comportem é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído do procedimento o candidato que não compareça ou obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento, será efectuada numa escala de 0 a 20 valores, e resultará da seguinte fórmula:

$$CF = 0,70 PC + 0,30 AP$$

Em que:

CF – Classificação Final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

B – Para candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em



situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou actividade, serão aplicados os métodos de selecção obrigatórios **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências (quando não afastados pelos candidatos):**

1. Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, com base na análise do respectivo curriculum vitae. Assim, serão ponderados os seguintes elementos que se entendem de maior relevância, tendo em conta o posto de trabalho a ocupar:

Habilitação Académica (HA) – será valorada numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

- Licenciatura – 18 valores
- Grau académico superior – 20 valores

Apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo para apresentação de candidaturas.

Formação Profissional (FP) – são consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores. Partindo de uma base de 4 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, serão ainda consideradas as seguintes situações:

- a) Formação profissional directamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de acções de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:
 - Até 100 horas – 0,5 valores
 - De 101 a 150 horas – 1 valor
 - De 151 a 200 horas – 1,5 valores
 - De 201 a 250 horas – 2 valores
 - De 251 a 300 horas – 2,5 valores
 - De 301 a 350 horas – 3 valores
 - De 351 a 400 horas - 3,5 valores
 - De 401 a 450 horas – 4 valores
 - De 451 a 500 horas – 4,5 valores
 - Superior a 500 horas – 5 valores

- b) Formação profissional indirectamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de acções de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:
 - Até 100 horas – 0,3 valores
 - De 101 a 150 horas – 0,6 valor
 - De 151 a 200 horas – 0,9 valores



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

De 201 a 250 horas – 1,2 valores
De 251 a 300 horas – 1,5 valores
De 301 a 350 horas – 1,8 valores
De 351 a 400 horas – 2,1 valores
De 401 a 450 horas – 2,4 valores
De 451 a 500 horas – 2,7 valores
Superior a 500 horas – 3 valores

c) Pós-graduação ou parte lectiva de mestrado, se esta for equivalente a uma pós graduação, desde que sejam em matéria directamente relacionada com a função, do seguinte modo:

Até 150 horas – 3 valores
De 151 a 250 horas – 4 valores
Superior a 250 horas – 5 valores

d) Pós-graduação ou parte lectiva de mestrado, se esta for equivalente a uma pós graduação, desde que sejam em matéria indirectamente relacionada com a função, do seguinte modo:

Até 150 horas – 1,5 valores
De 151 a 250 horas – 2 valores
Superior a 250 horas – 3 valores

Apenas será considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo para apresentação de candidaturas. O júri procederá ao somatório da totalidade das horas de formação frequentadas atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponda.

No caso de a duração das acções ser apresentada em dias é atribuído o total de 7 horas por cada dia de formação.

Experiência Profissional (EP) – em que será considerado o desempenho efectivo das funções com incidência sobre a execução da actividade inerente ao posto de trabalho e o respectivo grau de complexidade, desde que respeitante a área de actividade a que se destina o procedimento concursal, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

- a) Até 1 ano completo de experiência profissional – 8 valores
- b) Superior a 1 ano e até 3 anos completos de experiência profissional – 12 valores

Por cada ano completo a mais de experiência profissional acresce um valor, com o limite de 20 valores.



Apenas será considerado a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efectivamente exercidas.

Apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública.

Avaliação de Desempenho (AD) – será considerado o último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou actividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Apenas será considerada a avaliação de desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respectiva menção quantitativa.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, o júri deve prever face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, um valor positivo a considerar na formula classificativa, pelo que o Júri deliberou, por unanimidade, atribuir 2,5 valores, atendendo ao fixado no SIADAP para um desempenho ADEQUADO.

Classificação Final (CF) – será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,2 HA + 0,2 FP + 0,4 EP + 0,2 AD$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular

HA – Habilitações Académicas

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação de Desempenho

2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será composta por um conjunto de questões directamente relacionadas com o Perfil de Competências anexo a esta acta, é avaliada segundo os níveis classificativos de ELEVADO, BOM, SUFICIENTE, REDUZIDO e INSUFICIENTE, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.



Para a realização deste método o júri deliberou, por unanimidade, solicitar ao Presidente da Câmara Municipal a colaboração da Direcção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) para aplicação do mesmo, enviando para o efeito o Perfil Profissional e Competências, anexo a esta acta, conforme alínea i) do n.º 2 do artigo 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril.

Cada um dos métodos de selecção bem como cada fase que comporem é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído do procedimento o candidato que não compareça ou obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento, será efectuada numa escala de 0 a 20 valores, e resultará da seguinte fórmula:

$$CF = 0,70 AC + 0,30 EAC$$

Em que:

CF – Classificação Final

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu a reunião por encerrada quando eram doze horas e trinta minutos e elaborou a presente acta que, depois de lida em voz alta, mereceu a aprovação de todos os membros e por eles vai ser assinada.

O Presidente do Júri,

Handwritten signature of the President of the Jury.

O Vogal,

Handwritten signature of a Council Member.

O Vogal,

Handwritten signature of a Council Member.