

Ata n.º1

Ata de definição de critérios

Procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhador, com ou sem vínculo de emprego público, para ocupação de um posto de trabalho do mapa de pessoal, da carreira/categoria de técnico superior, com Licenciatura em Arquitetura Paisagista (referência B), para o Departamento de Obras Municipais e Gestão Urbanística, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

--- Aos oito dias do mês de outubro de dois mil e dezanove, reuniu o júri designado por deliberação camarária de dez de julho de dois mil e dezanove, constituído por Mário Soares Alves, Diretor do Departamento de Obras Municipais e Gestão Urbanística, na qualidade de presidente do júri, Ana Frade, Chefe da Divisão de Gestão Urbanística, na qualidade de vogal efetivo que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos, e Andreia Santos, técnica superior, na qualidade de vogal efetivo, a fim de definir os elementos de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a aplicar.-----

--- Só são admitidos os licenciados que sejam detentores de título profissional válido de técnico superior em Arquitetura Paisagista nos termos da legislação vigente. -----

--- Os métodos de seleção para a generalidade dos candidatos, conforme art.º 36 n.ºs 1 e 3 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, eliminatórios pela ordem enunciada, são: -----

a) **Prova de Conhecimentos (PC):** visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais que os candidatos dispõem e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas, incluindo o conhecimento da língua portuguesa. A prova, de natureza teórica, revestirá a forma escrita; será valorada na escala de 0 a 20 valores, até às centésimas; terá a duração de uma hora e trinta minutos; durante a qual poderá ser consultada a legislação de suporte abaixo indicada: -----

- . Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º75/2013, de 12 de setembro, na redação atual;-----
- . Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º4/2015, de 7 de janeiro;-----
- . Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º35/2014, de 20 de junho, na redação atual;-----
- . Lei n.º 58/2019, de 8 agosto, que executa o Regulamento (UE) 2016/679; -----
- . Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (RJIGT), aprovado pelo Decreto-Lei nº 80/2015, de 14 de maio;-----
- . Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação (RJUE), aprovado pelo Decreto-Lei n.º555/99, de 16 de dezembro, na redação atual; -----
- . Regulamento do Plano Diretor Municipal de Olhão (PDM), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º50/95, de 31 de maio, na redação atual;-----

. Regulamento Municipal da Urbanização e Edificação do Município de Olhão (RMUE), aprovado pelo Regulamento n.º382/2008, de 14 de julho, na atual redação;-----

. Regime de acessibilidades, aprovado pelo Decreto-Lei n.º163/2006, de 8 de agosto, na atual redação;-----

✓ Plano Regional de Ordenamento do Território do Algarve (PROT Algarve), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros nº 102/2007, de 3 de agosto, com as retificações introduzidas pela Declaração de Retificação n.º 85-C/2007, de 2 de outubro, e as alterações inseridas através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 188/2007, de 28 de dezembro;-----

. Plano de Ordenamento da Orla Costeira Vilamoura-Vila Real de Santo António (POOC Vilamoura-VRSA), Resolução do Conselho de Ministros n.º103/2005, de 27 de junho, na atual redação atual;-----

. Plano de Ordenamento do Parque Natural da Ria Formosa (POP NRF), Decreto-Lei n.º373/87, de 9 de dezembro, na atual redação;-----

✓ Regime Extraordinário de Regularização de Atividades Económicas (RERAE), Decreto-Lei nº 165/2014, de 5 de novembro, alterado pela Lei nº 21/2016, de 19 de julho;-----

✓ Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional (RJREN), aprovado pelo Decreto-Lei nº 124/2019, de 28 de agosto;-----

✓ Regime Jurídico da Reserva Agrícola Nacional (RJAN), aprovado pelo Decreto-Lei nº 73/2009, de 28 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei nº 199/2015, de 16 de setembro;-----

✓ Regime jurídico aplicável ao controlo, à detenção, à introdução na natureza e ao repovoamento de espécies exóticas da flora e da fauna, aprovado pelo Decreto-Lei nº 92/2019, de 10 de julho;-----

✓ Código dos Contratos Públicos (CCP), aprovado pelo Decreto-Lei nº 18/2008, de 29 de janeiro, republicado no anexo III do Decreto-Lei nº 111-B/2017, de 31 de agosto, na redação atual.-----

Não é permitida a utilização de equipamento informático para consulta de legislação durante a prova nem de legislação anotada. -----

A ponderação da PC para a avaliação final é de **40%**.-----

b) **Avaliação Psicológica (AP):** visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo por referência o perfil de competências definido. O júri define que os candidatos são sujeitos ao método em duas fases, correspondentes às seguintes técnicas da avaliação: -----

b1 - serão aplicadas técnicas de natureza psicológica que avaliem as aptidões e as características de personalidade e cognitivas dos candidatos (APC), ponderada com de 50%. -----

b2 - será realizada uma Entrevista de Cariz Psicológico (ECP), classificada de 0% a 100%, cuja ponderação final no método é fixada em 50%. -----

O resultado final apurado pela fórmula $AP=(APC*0,5+ECP*0,5)/2$, é expresso através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores de acordo com a tabela de classificação seguinte: -----

Tabela de Classificação	Nível
90,0% a 100,0%	Elevado - 20 valores
70,0% a 89,9%	Bom - 16 valores
47,5% a 69,9%	Suficiente - 12 valores
30,0% a 47,4%	Reduzido - 8 valores
0% a 29,9%	Insuficiente - 4 valores

A valoração da Avaliação Psicológica para a avaliação final é de **30%**. -----

c) **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**: realizada pelo júri, visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais dos candidatos. Para tal será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles. A EPS é valorada numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a formula $EPS = (0,30EP + 0,20CC + 0,25RI + 0,25MI)$, sendo a sua valoração para a avaliação final de **30%** em que: -----

- **EP= Experiência Profissional** em situações reais relacionadas com as funções a desempenhar – caso em que se pondera os conhecimentos adquiridos em trabalhos anteriores, atendendo às responsabilidades e complexidades dos objetivos a prosseguir; -----
- **CC= Capacidade de Comunicação**, responsabilidade e conhecimentos – para avaliar a capacidade de expressão oral do candidato; senso de responsabilidade e conhecimentos inerentes ao posto de trabalho; -----
- **RI= Relacionamento Interpessoal** – ponderar-se-á a capacidade do candidato se relacionar com os superiores hierárquicos, colegas e todos aqueles que mantém contacto com o município; -----
- **MI= Motivação e Interesse** – ponderar-se-á a motivação e o interesse para o preenchimento do lugar, sendo avaliada a apetência para o exercício das funções.

A EPS 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, sendo a ponderação para a avaliação final de **30%**. ----

--- Para os candidatos que cumpram ou executem as funções caracterizadoras do posto de trabalho ou se encontrem no regime da valorização profissional, caso não tenham exercido a opção pelos métodos de seleção referidos no ponto anterior, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP, são aplicados os seguintes métodos, eliminatórios pela ordem enunciada:-----

a) **Avaliação Curricular (AC)**: visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, como seja a sua habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. O método é valorado numa escala de 0 a 20 valores, até às

centésimas, cuja classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos seguintes elementos a avaliar: -----

1. **Habilitação Académica (HA):** onde se pondera a titularidade de grau exigido: --

- Licenciatura pós-Bolonha sem mestrado integrado - 13 valores; -----
- Licenciatura pré-Bolonha / licenciatura com mestrado integrado - 15 valores; -
- Mestrado (excluindo licenciatura com mestrado integrado) - 17 valores; -----
- Doutoramento - 20 valores -----

2. **Formação Profissional (FP):** Apenas são consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente certificadas ou comprovadas e realizadas nos últimos 5 (cinco) anos, não considerando a participação em seminários, congressos, jornadas, e os candidatos serão pontuados até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes pontos: -----

- Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional - 10 valores; -----
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional: -----
 - Por cada ação de duração até 25 horas - acresce 0,5 valor por ação; -----
 - Por cada ação entre 26 e 50 horas - acresce 1 valor por ação; -----
 - Por cada ação superior a 50 horas - acresce 2 valores por ação; -----
 - Até ao máximo de 20 valores. -----

3. **Experiência Profissional (EP):** será analisado o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso e o grau de complexidade das funções: -----

- Sem experiência profissional ou com experiência considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso - 10 valores; -----
- Com experiência profissional adequada ao exercício das funções na vertente da arquitetura paisagista no trabalho no setor privado ou no exercício de outras funções públicas - 14 valores; -----
- Com experiência profissional adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional - arquitetura paisagista no trabalho na função pública - 15 valores, ao qual acresce um (1) valor por cada ano completo (ano = 365 dias), até ao limite de 20 valores. -----

4. A **Avaliação do Desempenho (AD):** relativa aos últimos dois ciclos de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar em funções públicas, sendo obtida através da média aritmética das avaliações de desempenho obtida em cada ano, a dividir pelo número de anos considerados, de acordo com as valorações seguintes:-

- Desempenho Inadequado: 8 valores; -----
- Desempenho Adequado: 12 valores; -----
- Desempenho Relevante: 16 valores; -----

- Desempenho Excelente: 20 valores. -----

Para efeitos de **valoração final**, a **Avaliação Curricular terá uma ponderação de 40%**, sendo expressa através da fórmula contendo os fatores seguintes: -----

- No caso do candidato que dispõe de avaliação de desempenho relativa ao exercício em funções públicas: $AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 10\%)$; -
- Caso o candidato não tenha exercido funções públicas ou não disponha de avaliação de desempenho a AC é expressa através da fórmula: $AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 40\%)$. -----

b) **Entrevista de Avaliação das Competências (EAC)**: visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que permita a análise estruturada pelo menos da experiência, qualificação e motivação profissional do candidato através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo mesmo, segundo os níveis classificativos e respetivas classificações:

- Insuficiente – 4 valores; -----
- Reduzido – 8 valores; -----
- Suficiente – 12 valores; -----
- Bom – 16 valores; -----
- Elevado – 20 valores. -----

A aplicação do método basear-se-á num guião de entrevista composto por questões relacionadas com o perfil de competências consideradas fundamentais para avaliação dos candidatos, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou não das mesmas: -----

- . Avaliação da competência A – “análise de informação e sentido crítico”; -----
- . Avaliação da competência B – “iniciativa e autonomia”; -----
- . Avaliação da competência C – “relacionamento interpessoal”; -----
- . Avaliação da competência D – “trabalho de equipa e cooperação”; -----
- . Avaliação da competência E – “conhecimentos especializados e experiência”; -----
- . Avaliação da competência F – “orientação para resultados”; -----
- . Avaliação da competência G – “planeamento e organização”; -----
- . Avaliação da competência H – “responsabilidade e compromisso com o serviço”. ----

Para efeitos de **valoração final**, a **EAC** terá uma ponderação de **30%**. -----

c) **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**: realizada pelo júri nos moldes mencionados na alínea c) do ponto anterior e com a avaliação final de 30%. -----

--- Constitui motivo de exclusão dos candidatos: o incumprimento dos requisitos gerais e especiais previstos no aviso de abertura e na legislação aplicável; a não comparência a qualquer um dos métodos de seleção; a obtenção de valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção/fase seguinte. ---

--- A **classificação final (CF)** dos métodos de seleção e **ordenação dos candidatos** aprovados em todos os métodos de seleção resultará da média aritmética simples das classificações quantitativas obtidas, expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores.-----

. À generalidade dos candidatos aplicar-se-á a fórmula: $CF = 0,40PC + 0,30AP + 0,30EPS$;-----

. Aos candidatos ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP, aplicar-se-á a fórmula: $CF = 0,40AC + 0,30EAC + 0,30EPS$. -----

--- O júri procede à análise individual de cada candidatura considerando os métodos, critérios e ponderações atrás referidos. -----

--- Não são aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

--- Em caso de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem numa das situações previstas no n.º 1 do art.º 27 da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de Abril. -----

--- No caso de candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada nos termos do n.º 2 do citado art.º 27, da seguinte forma, considerando sempre a valoração mais elevada: -----

. 1.º) Valoração obtida no primeiro método utilizado; -----

. 2.º) Subsistindo o empate, pela valoração obtida no 2.º método aplicado; -----

. 3.º) Se ainda assim subsistir empate, a valoração obtida no 3.º método usado;-----

. 4.º) Subsistindo empate, em função da classificação mais elevada obtida nos seguintes parâmetros da entrevista profissional de seleção, de forma sequencial: 4.1 - Experiência Profissional; 4.2 - Capacidade de Comunicação; 4.3 - Relacionamento Interpessoal; 4.4 - Motivação e Interesse; -----

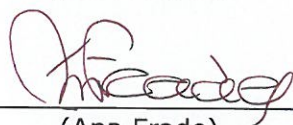
. 5.º) Se ainda subsistir empate, será atendida a valoração obtida no primeiro parâmetro do 2.º método de seleção aplicado, no caso de se tratar da avaliação psicológica (aptidões, características de personalidade e cognitivas dos candidatos - ACP), ou o 3.º parâmetro (experiência profissional) se tiver sido aplicado a avaliação curricular. -----

--- E não havendo mais nada a tratar, foi pela Presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos. -----

O Júri



(Mário Alves)



(Ana Frade)



(Andreia Santos)