

ATA Nº 1

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE TRABALHADOR, COM VÍNCULO OU SEM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DO MAPA DE PESSOAL, DA CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR COM LICENCIATURA EM ENGENHARIA CIVIL, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA AFETAR À DIVISÃO DE POLÍCIA MUNICIPAL DE OLHÃO

Ao segundo dia do mês de junho de dois mil e vinte, reuniu o júri designado por deliberação camarária de vinte e nove de abril de dois mil e vinte, constituído por Isabel Lobo, Comandante da Polícia Municipal, na qualidade de presidente do Júri, Ana Frade, Chefe da Divisão de Gestão de Urbanismo, na qualidade de vogal efetivo que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos e Andreia Ventura, técnica superior, na qualidade de vogal efetiva, a fim de definir os elementos de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a aplicar.-----

Só são admitidos os licenciados com inscrição válida na Ordem dos Engenheiros.-----

A caracterização do posto de trabalho a ocupar é a seguinte: -----

Desenvolver funções consultivas, de estudo, de gestão de procedimentos, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; -----

Exercer as funções acima referidas com as especificações técnicas inerentes à definição e concretização das competências da unidade orgânica respetiva, concretamente, destina-se ao exercício de funções de apoio técnico aos serviços de fiscalização da Divisão da Polícia Municipal de Olhão, na área do urbanismo, que implica conhecimentos técnicos aprofundados na área de engenharia civil.-----

Os métodos de seleção para a generalidade dos candidatos, conforme artigo 36º nºs 1 e 3 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, são eliminatórios, pela ordem enunciada: -----

a) Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais que os candidatos dispõem, bem como as competências técnicas necessárias ao exercício da função. A prova será de natureza teórica e revestirá a forma escrita, é valorada com a escala de 0 a 20 valores, considerando valoração até às centésimas, terá a duração de uma hora e trinta minutos, podendo ser consultada a legislação de suporte abaixo indicada:-----

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual;-----

- Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado em anexo pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Janeiro; -----
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual; -----
- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei nº 18/2008, de 29 de janeiro, na redação atual;-----
- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de Dezembro, na redação atual;-----
- Regulamento Geral das Edificações Urbanas (RGEU)- Decreto-Lei n.º 38382/21, de 07 de Agosto;-----
- Segurança e Saúde no Trabalho em Estaleiros, aprovado pelo Decreto-Lei nº 273/2003, de 29 de outubro;-----
- Regime de Gestão de Resíduos de Construção e Demolição, aprovado pelo Decreto-Lei nº 46/2008, de 12 de março;-----
- Portaria n.º 701-H/2008, de 29 de julho que aprova o conteúdo obrigatório do programa e 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;-----
- Regime Jurídico dos instrumentos de Gestão Territorial, aprovado pelo Decreto-Lei nº 80/20015, de 14 de maio;-----
- Lei-Quadro que define o regime e forma de criação da polícia municipal – Lei n.º 19/2004, de 20 de maio, na sua 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 fórmula $EPS = (EP + CC + RI + MI + ACS)/5$, sendo a sua valoração para a avaliação final de **30%** em que:-----

- **EP= Experiência Profissional** m 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.-----
- **ACS= Apetência e conhecimentos na área da fiscalização urbanística** - ponderar a experiência e os conhecimentos específicos, bem como a propensão, vocação e organização de tarefas para apoio técnico na área da Engenharia Civil no contexto dos serviços de fiscalização.-----

---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, 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 referidos no ponto anterior, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP, são aplicados os seguintes métodos de seleção, eliminatórios pela ordem enunciada:

a) Avaliação Curricular (AC): com vista a 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, método 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-----12 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 serão de considerar as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. Apenas serão consideradas as ações de formação não repetidas devidamente certificadas ou comprovadas e realizadas nos últimos 5 (cinco) anos contados a partir da data de abertura do procedimento concursal, 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:

Formação geral (FPg): -----

- Sem ações de formação ----- 0 valores;
- Com ações de formação relacionadas com a área funcional do posto de trabalho, 10 valores, até uma valoração máxima de 20 valores, considerando-se para o efeito: -----

-Ações de formação inferiores a 10 horas – acresce 0.5 valores, por cada acção de formação;-----

-Ações de formação entre 10 horas e 29 horas – acresce 1 valor, por cada ação de formação; -----

-Ações de formação entre 30 horas e 59 horas – acresce 1,5 (um valor e meio) valor, por cada ação de formação; -----

-Ações de formação entre 60 horas e 119 horas- acrescem 2 (dois valores), por cada ação de formação; -----

-Ações de formação igual ou superior a 120 horas- acrescem 2,5 (dois e meio) valores, por cada ação de formação; -----

3- Experiência Profissional (EP): será analisado o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso: -----

A experiência profissional incidirá sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, nomeadamente quanto ao desempenho de funções relacionadas com apoio técnico na área da engenharia civil aos serviços de fiscalização na área do urbanismo, sendo analisado o trabalho desenvolvido pelo candidato relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso.-----

- Sem experiência profissional -----**0 valores;**
- Com experiência profissional anterior considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar posto a concurso-----**10 valores;**
- Com experiência profissional anterior adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional de apoio técnico na área da engenharia civil na vertente de fiscalização na área do urbanismo **14 valores**, ao qual acresce um (1) valor por cada ano completo (ano = 365 dias), até ao limite de 20 valores.-----

1. Caso seja aplicável, 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: -----**08 valores;**
- Desempenho Adequado: -----**13 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 x 20%) + (FP x 35%) + (EP x 40%) + (AD x 5%);** ----

Caso o candidato não tenha exercido funções públicas ou não disponha de avaliação de desempenho a AC é expressa através da fórmula: **AC = (HA x 20%) + (FP x 35%) + (EP x 45%)**. -----

b) Entrevista de Avaliação das Competências (EAC): Realizada nos termos da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de Abril, com duração aproximada de 15 minutos, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que permita a análise estruturada 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 deste método basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência de comportamentos em análise, considerando para o efeito as seguintes competências comportamentais, consideradas fundamentais para avaliação dos candidatos, com as ponderações seguintes: -----

- Avaliação da competência A – “iniciativa e autonomia” (10%); -----
- Avaliação da competência B – “relacionamento interpessoal” (15%); -----
- Avaliação da competência C – “análise de informação e sentido crítico” (20%); -----
- Avaliação da competência D – “Conhecimentos especializados e experiência” (15%);-
- Avaliação da competência E – “comunicação” (25%); -----
- Avaliação da competência F – “trabalho de equipa e cooperação” (15%). -----

Assim, a EAC será valorada de acordo com a fórmula: $(A \times 10 \% + B \times 15 \% + C \times 20 \% + D \times 15\% + E \times 25\% + F \times 15\%)$. -----

Para efeitos de **valorização 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%**. -----

A Classificação Final (CF) dos métodos de seleção e **ordenação dos candidatos** aprovados em cada um dos métodos de seleção referidos (CF) resultará da média aritmética simples das classificações quantitativas obtidas, sendo expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores. Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.-----

À generalidade dos candidatos aplica-se a seguinte fórmula: **CF= 0,40PC + 0,30AP + 0,30EPS**; -----

Aos candidatos ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do artigoº 36 da LTFP, aplica-se a seguinte fórmula: **CF= 0,40AC + 0,30EAC + 0,30EPS**. -----

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

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

Constitui motivo de exclusão dos candidatos: o incumprimento dos requisitos gerais e especiais previstos no aviso de abertura e na legislação aplicável. Bem como 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. -----

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.º 125-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 artigo 2º, 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 o empate, em função da melhor classificação obtida nos seguintes parâmetros da entrevista profissional de seleção, de forma sequencial: 4.1- Experiência Profissional, 4.2- Apetência e conhecimentos na área de engenharia civil na vertente de fiscalização urbanística; 4.3- motivação e interesse; 4.4- capacidade de comunicação; -----

5.º) Se ainda assim houver empate será tido em conta o primeiro parâmetro do 2º 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. -----

Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade.-----

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

O Júri

ISABEL DE MORAIS
RIBEIRO DA SILVA LOBO

Assinado de forma digital
por ISABEL DE MORAIS
RIBEIRO DA SILVA LOBO
Dados: 2020.06.02
16:36:28 +01'00'

ANA MARIA
CANÁRIO FRADE
TRINDADE

Assinado de forma digital
por ANA MARIA CANÁRIO
FRADE TRINDADE
Dados: 2020.06.02 18:34:53
+01'00'

ANDREIA
ROMÃO
VENTURA

Assinado de forma
digital por ANDREIA
ROMÃO VENTURA
Dados: 2020.06.02
16:40:45 +01'00'