

Ata n.º1

Ata de definição de critérios

Procedimento concursal para admissão de um (1) técnico superior com vínculo de emprego público - contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a Divisão de Gestão Urbanística - Licenciatura na área de Arquitetura

--- Aos vinte e cinco dias do mês de junho de dois mil e vinte e um, reuniu o júri designado por deliberação camarária de nove de junho de dois mil e vinte e um, constituído por Ana Frade, Chefe da Divisão de Gestão Urbanística, na qualidade de presidente do júri, Mário Soares Alves, Diretor do Departamento de Obras Municipais e Gestão Urbanística, na qualidade de vogal efetivo que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos, e Joana Torres, 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/as os/as candidatos/as licenciados/as na área de Arquitetura e inscritos/as na Ordem dos Arquitetos como membro efetivo nos termos da legislação vigente. -----

--- De acordo com a proposta n.º 144/2021 do Sr. Presidente da Câmara, o recrutamento terá apenas lugar de entre candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, face o disposto no n.º 3 do art.º 30 da LTFP. -----

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

. Desenvolve 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; -----

. Exerce as funções do parágrafo anterior com as especificações técnicas inerentes à definição e concretização das competências da unidade orgânica a que ficará afeto e, concretamente, na área da arquitetura e instrumentos de gestão urbanística e em matéria de urbanismo, o que requer conhecimentos técnicos aprofundados. -----

--- Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada por razões de gestão procedimental, de eficiência económica e orçamental uma vez que a aplicação de alguns métodos previstos implicam custos indexados ao número de candidatos/as. -----

--- Os métodos de seleção previstos a aplicar para a generalidade dos candidatos/as, 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: -----

(Handwritten signature)
M. d. M.

- . 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.º 4/2015, 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 relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados; -----
- . Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (RJIGT), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 380/99, de 22 de setembro, na redação atual; -----
- . Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação (RJUE), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na redação atual; -----
- . Regulamento Geral das Edificações Urbanas (RGEU), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 38382 de 7 de agosto, na redação atual; -----
- . Regulamento do Plano Diretor Municipal de Olhão (PDM), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 50/95, de 31 de maio, na redação atual; -----
- . Regulamento Municipal da Urbanização e Edificação do Município de Olhão (RMUE), em vigor à data da publicação do procedimento;-----
- . Regime de acessibilidades, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, na atual redação; -----
- . Regime jurídico de reabilitação urbana, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 95/2019 de 18 de julho; -----
- . Regime Jurídico dos Empreendimentos Turísticos (RJET), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 39/2008, de 7 de março, na redação atual;-----
- . Plano Regional de Ordenamento do Território do Algarve (PROT), na atual redação; --
- . Plano de Ordenamento da Orla Costeira Vilamoura-Vila Real de Santo António, Resolução do Conselho de Ministros n.º103/2005, na atual redação atual; -----
- . Plano de Ordenamento do Parque Natural da Ria Formosa (POP NRF), Decreto-Lei n.º 373/87, de 9 de dezembro, na atual redação;-----

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 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 incide nomeadamente sobre os parâmetros Experiência Profissional (EP), Capacidade de Comunicação – (CC), Responsabilidade e Conhecimentos (RC), Relacionamento Interpessoal (RI) e Motivação e Interesse (MI) conforme o disposto no art.º 6 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 abril, na redação atual. -----
Cada parâmetro da EPS é avaliado 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, em que: -----

- Parâmetro **EP= Experiência Profissional**: visa avaliar a qualidade da experiência profissional para o exercício das funções de Técnico Superior da área a concurso, 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, tendo em conta o quadro seguinte: -----

Nível Classificativo	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Evidencia INSUFICIENTE qualidade da experiência profissional na área	4 Valores
Reduzido	Evidencia REDUZIDA qualidade da experiência profissional na área	8 Valores
Suficiente	Evidencia SUFICIENTE qualidade da experiência profissional na área	12 Valores
Bom	Evidencia BOA qualidade da experiência profissional na área	16 Valores
Elevado	Evidencia ELEVADA qualidade da experiência profissional na área	20 Valores

- Parâmetro **CC= Capacidade de Comunicação**: visa avaliar a capacidade de expressão oral do/a candidato/a, em termos de clareza, fluência e estruturação do discurso, bem como a capacidade de articulação entre diferentes temática, bem como o senso de responsabilidade e conhecimentos inerentes ao posto de trabalho. Tem os seguintes critérios de classificação: -----

Nível Classificativo	Descritivo	Valoração
----------------------	------------	-----------

Insuficiente	Demonstra INSUFICIENTE capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso confuso e desarticulado	4 Valores
Reduzido	Demonstra REDUZIDA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso pouco estruturado e articulado	8 Valores
Suficiente	Demonstra SUFICIENTE capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso relativamente estruturado e articulado	12 Valores
Bom	Demonstra BOA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso bem estruturado, claro, fluente e articulado	16 Valores
Elevado	Demonstra ELEVADA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, muito claro, fluente e articulado	20 Valores

- **Parâmetro RC= RESPONSABILIDADE E CONHECIMENTOS:** visa avaliar o grau de responsabilidade e os conhecimentos do/a candidato/a. Tem os seguintes critérios de classificação: -----

Nível Classificativo	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Evidencia nível INSUFICIENTE de responsabilidades e conhecimentos	4 Valores
Reduzido	Evidencia nível REDUZIDO de responsabilidades e conhecimentos	8 Valores
Suficiente	Evidencia nível SUFICIENTE de responsabilidades e conhecimentos	12 Valores
Bom	Evidencia nível BOM de responsabilidades e conhecimentos	16 Valores
Elevado	Evidencia nível ELEVADO de responsabilidades e conhecimentos	20 Valores

- **O parâmetro 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. Terá os seguintes critérios de classificação:

Nível Classificativo	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Evidencia nível INSUFICIENTE de relacionamento interpessoal manifestado pela muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e/ou da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	4 Valores
Reduzido	Evidencia nível REDUZIDO de relacionamento interpessoal manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	8 Valores
Suficiente	Evidencia nível SUFICIENTE de relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	12 Valores
Bom	Evidencia nível BOM de relacionamento interpessoal manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	16 Valores
Elevado	Evidencia nível ELEVADO de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da	20 Valores

capacidade para considerar pontos de vista diferenciados

- **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, de acordo com os seguintes critérios de classificação: -----

Nível Classificativo	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Evidencia nível INSUFICIENTE de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	4 Valores
Reduzido	Evidencia nível REDUZIDO de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	8 Valores
Suficiente	Evidencia nível SUFICIENTE de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	12 Valores
Bom	Evidencia nível BOM de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	16 Valores
Elevado	Evidencia nível ELEVADO de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	20 Valores

A EPS é valorada numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a fórmula $EPS = (0,25EP + 0,15CC + 0,20RC + 0,20RI + 0,20MI)$ e tem uma 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 equivalente a licenciatura ou de grau superior a valorizar da forma seguinte: -----

- 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 -----

A par com a habilitação académica o/a candidato/a carece de estar inscrito na Ordem dos Arquitetos, devendo apresentar comprovativo da sua inscrição válida. -

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 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 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”. -----

Assim, a EAC será valorada de acordo com a fórmula: $(A + B + C + D + E + F + G + H)/8$.

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, para a generalidade dos trabalhadores, 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, na sua redação atual. -----

--- 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 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- Responsabilidade e Conhecimentos; -----
 - 4.3- motivação e interesse; -----
 - 4.4- capacidade de comunicação; -----
- . 5.º) Se ainda assim houver empate será atendida a valoração obtida no: -----
 - 5.1 - 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); -----
 - 5.2 - terceiro 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. -----

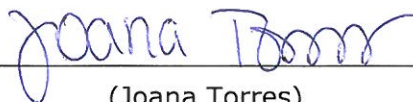
O Júri



(Ana Frade)



(Mário Alves)



(Joana Torres)