

**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 (referência A), 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 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 os licenciados que sejam detentores de título profissional válido de técnico superior em Arquitetura 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; -----

. Código dos Contratos Públicos aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro, na redação atual;-----

. Lei de Bases Gerais da Política de Solos, de Ordenamento do Território e de Urbanismo (LBPPSOTU), aprovada pela Lei n.º31/2014, de 30 de maio;-----

. Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (RJIGT), aprovado pelo Decreto-Lei n.º380/99, de 22 de setembro, na redação atual;-----

- . Programa Nacional da Política de Ordenamento do Território (PNPOT), aprovado pela Lei n.º58/2007, de 4 de setembro, na redação atual;-----
- . Plano Regional de Ordenamento do Território do Algarve (PROT), na atual redação atual;-----
- . Plano de Ordenamento da Orla Costeira (POOC) - Vilamoura-Vila Real de Santo António, Resolução do Conselho de Ministros n.º103/2005, na atual 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;-----
- . Regime Jurídico da Reserva Agrícola Nacional (RJAN), aprovado pelo Decreto-Lei n.º73/2009, de 31 de março, na atual redação;-----
- . Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional (RJREN), aprovado pelo Decreto-Lei n.º166/2008, de 22 de agosto, na atual redação;-----
- . Rede Natura 2000, aprovado pelo Decreto-Lei n.º140/99, de 24 de abril, na atual redação;-----
- . Plano de Ordenamento do Parque Natural da Ria Formosa (POP NRF), Decreto-Lei n.º373/87, 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 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 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”. ----

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; -----

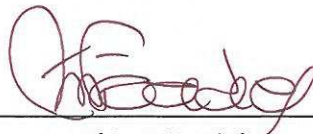
. 5.º) Se ainda subsistir empate, será atendida a valoração obtida no primeiro parâmetro do 2.º método de seleção aplicado, no caso de se tratar da avaliação psicológica (aptidões, características de personalidade e cognitivas dos candidatos - ACP), ou o 3.º parâmetro (experiência profissional) se tiver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

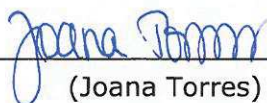
O Júri



(Mário Alves)



(Ana Frade)



(Joana Torres)