



**PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR DE ARQUITETURA EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO.**

**ATA**

**DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO E PONDERAÇÃO**

Ao décimo primeiro dia do mês de julho do ano de dois mil e vinte e dois, nesta Vila de Ferreira do Alentejo no edifício dos Paços do Município, pelas nove horas, reuniram: Álvaro Manuel Nobre de Gusmão Ramos— Chefe de Divisão de Urbanismo e Obras Públicas; Sérgio Miguel Palma Felício – Técnico Superior e Arquitetura e Ana da Conceição Pegas Melão Guerreiro, coordenadora Técnica da Secção de Recursos Humanos os quais constituem o júri do procedimento referenciado em epígrafe, nomeado por Despacho do Sr. Presidente, datado de 4 de abril de 2022, do qual o primeiro é Presidente, a fim de definir os critérios de classificação e ponderação dos métodos previstos no artigo 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela lei 35/2014 de 20 de junho (artº2º) e publicada em anexo a esta; e artigos 5º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua atual redação, no referido procedimento concursal.

Nos termos da alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 5º da Portaria 125-A/2019, de 30/04 na sua redação em vigor, conjugado com o n.º 1 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção são:

No recrutamento de candidatos que sejam detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que não sejam titulares da categoria a que se candidatam; , não se encontrem a exercer a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação foi aberto o procedimento ou encontrando-se em situação de requalificação profissional e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento não tenham, por último, exercido a atividade caracterizadora do posto de trabalho:

Prova escrita de conhecimento (PEC)

Avaliação psicológica (AP)

A prova escrita de conhecimentos (PEC) visa avaliar conhecimentos e competências técnicas necessárias ao exercício da função. A prova é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando -se a sua valoração até às centésimas, e terá a duração de 90 minutos, com possibilidade de consulta a diplomas legais desde que estes não estejam anotados.

Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,50 valores na prova escrita de conhecimentos, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Programa da prova — incidirá sobre todos ou alguns dos seguintes temas, a que se associa a correspondente legislação:

- Código do Procedimento Administrativo - aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;

- Lei geral do trabalho em funções públicas - aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, e alterada pelas Leis n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, e 42/2016, de 28 de dezembro;
- Regime jurídico das autarquias locais - aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, retificada pelas Declarações de Retificação nos 46-C/2013, de 1 de novembro, e 50-A/2013, de 11 de novembro, e alterada pelas Leis nos 25/2015, de 30 de março, e 69/2015, de 16 de julho, 7-A/2016, de 30 de março, e 42/2016, de 28 de dezembro;
- Lei de bases da política pública de solos, do ordenamento do território e do urbanismo (lei 31/2014 de 30 de maio na sua redação atual)
- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação (D.L 555/99 de 16 de dezembro na sua redação atual)
- Regime Jurídico dos Instrumentos de gestão Territorial ( D.L 80/2015 de 14 de maio na sua versão actual)
- Regime jurídico dos empreendimentos turísticos (D.L 39/2008 de 7 de março na sua redação atual)
- \_ Regulamento Municipal das Edificações Urbanas (publicado na 2ª série do DR nº118 de 21 de junho de 2017)
- Regime jurídico da Reabilitação Urbana (D.L 307/2009 de 23 de outubro na sua redação atual)

**Avaliação psicológica (AP)** - A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto;
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores

#### -----ENTREVISTA PROFISSIONAL:-----

-----A entrevista profissional visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado.-----

-----Para que a avaliação seja o menos subjetiva possível, o júri decidiu utilizar os parâmetros e a grelha de classificação que adiante se indica, para permitir atingir os seguintes e principais objetivos:-----

-----tornar transparente o caminho a percorrer para a avaliação dos candidatos;-----

-----uniformizar o esquema de avaliação entre todo o conjunto de entrevistados;

-avaliar o maior ou menor grau das capacidades e aptidões dos candidatos;-----

-----determinar a capacidade de adequação dos candidatos à função;-----

-----obter o posicionamento relativo e quantificado dos candidatos entre si;-----

-----A grelha de classificação compreenderá um conjunto de fatores de parâmetros de avaliação, com as aceções em que são tomados, o seu escalonamento por níveis e, bem assim, as

respetivas definições e valorização.-----

-----Os parâmetros e sua definição são os seguintes:-----

*AD*  
*Sua* *AO*

-----a) **Qualificação da experiência profissional** – pretende avaliar o nível de preparação e adequação da experiência profissional do candidato para o exercício do posto de trabalho a preencher;-----

-----b) **Sentido Crítico** – pretende avaliar a capacidade de análise do candidato e respetiva fundamentação, face à resolução de problemas hipotéticos que lhe são apresentados.-----

-----c) **Expressão e fluência verbal** – pretende avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato.-----

-----d) **Relacionamento interpessoal** - pretende avaliar a capacidade relacional dos candidatos, em particular para o trabalho em conjunto e a sua integração nos objetivos e ambiente da organização.-----

-----O escalonamento por níveis, suas definições e respetiva valorização, constam do modelo I anexo à presente ata da qual faz parte integrante.-----

-----A classificação, numa escala de 0 a 20 valores, a atribuir a cada parâmetro de avaliação, resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.-----

Anexos

**Qualificação da Experiência Profissional**

Nível		Valores
<b>Elevado</b>	Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de elevada capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	20
<b>Bom</b>	Revela variedade, profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de grande capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	16

*Alves*  
*Supr for*

<b>Suficiente</b>	Revela alguma variedade e profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de satisfatória capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	12
<b>Reduzido</b>	Revela pouca variedade ou profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para as funções a exercer, permitindo algumas reservas quanto à capacidade de adaptação ao nível do desempenho do cargo a prover.	8
<b>Insuficiente</b>	Revela inexistência de experiência profissional com relevância para a área de atuação do cargo a prover, permitindo um prognóstico de fraca capacidade de adaptação ao nível do desempenho do cargo a prover	4

Sentido crítico

*DR*  
*cup h2*

Nível		Valores
Elevado	Quando fundamente e argumente com lógica irrefutável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.	20
Bom	Quando fundamente e argumente com lógica aceitável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.	16
Suficiente	Quando fundamente e argumente com convicção satisfatória as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.	12
Reduzido	Quando perante as situações apresentadas a sua capacidade de argumentação e respetivas opções e fundamentações manifestem dúvidas e incertezas ou mesmo fraca argumentação.	8
Insuficiente	Quando manifeste incapacidade de argumentação e ausência de soluções.	4

*AR*  
*Selys* *102*

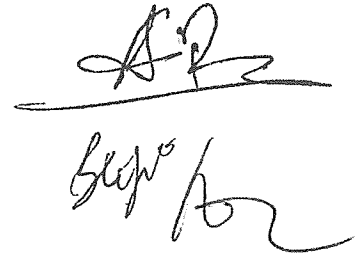
Expressão e Fluência Verbal

Nível		Valores
Elevado	Evidencia desenvolvidas capacidades de análise, de síntese e excelente transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio através de linguagem de muito bom nível.	20
Bom	Manifesta desenvolvidas capacidades de análise e síntese e grande transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível.	16
Suficiente	Demonstra possuir medianas capacidades de análise, de síntese e comunicação aceitável.	12
Reduzido	Revela deficiências de comunicação e/ou pouca capacidade de análise e de síntese.	8
Insuficiente	Sem capacidade de expressão verbal.	4

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

**Relacionamento Interpessoal**

Nível		Valores
Elevado	À questão apresentada revelou uma apreciável capacidade de relacionamento.	20
Bom	À questão apresentada revelou uma razoável capacidade de relacionamento.	16
Suficiente	À questão apresentada revelou alguma capacidade de relacionamento.	12
Reduzido	À questão apresentada revelou muito pouca capacidade de relacionamento.	8
Insuficiente	À questão apresentada não revelou capacidade de relacionamento.	4



A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artº 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril alterada pela portaria 12-A/2021 de 11 de janeiro.:

OF = 55 %PEC + 35 %AP +10% EPS

Em que:

OF = Ordenação Final

PEC= Prova Escrita de Conhecimentos

AP=Avaliação Psicológica

EPS= Entrevista Profissional de Seleção.

No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras 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 atividade, os métodos de seleção são os previstos no n.º 2 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e alíneas c) e d) do nº1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril alterada pela portaria 12-A/2021 de 11 de janeiro.: Avaliação Curricular + Entrevista de Avaliação de Competências.

Para a Avaliação Curricular, o Júri definiu os seguintes critérios:

As regras a observar na valorização da avaliação curricular são as seguintes:

#### HABILITAÇÕES LITERÁRIAS:

Licenciatura	16,00 Valores
Mestrado	18,00 Valores
Doutoramento	20,00 Valores

#### FORMAÇÃO PROFISSIONAL:-

Com ações de formação sem interesse para o lugar a prover - 10 Valores;

Com ações de formação com interesse para o lugar a prover, acresce aos 10 valores iniciais:

1 Valor por cada ação ≤ a 6h até ao máximo de 10 Valores

2 Valores por cada ação > a 6h até ao máximo de 10 Valores

#### EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL:-

Com experiência profissional sem interesse para o lugar a prover - 10,00 Valores

Com experiência profissional, na área a prover:

Entre 1 a 3 anos - 14,00 Valores

Entre 3 e 5 anos - 16,00 Valores

Entre 5 e 10 anos - 18,00 Valores

Mais que 10 anos - 20,00 Valores

**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO** (Média dos últimos 3 ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar):-



- a)- Avaliação Inferior 2 - 0,00 Valores
- b)- Avaliação  $\geq 2$  e  $< 4$  - 10,00 Valores
- c)- Avaliação  $\geq 4$  - 14,00 Valores
- d)- Avaliação Excelente - 20,00 Valores

Os candidatos que não tenham sido sujeitos a Avaliação de Desempenho serão pontuados com 10 valores.

Aplicando-se a seguinte fórmula:-  $AC = HL (40\%) + FP(10\%) + EP(40\%) + AD(10\%)$

A **Entrevista Avaliação de Competências** visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A entrevista de avaliação de competências deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações especiais e vivenciadas pelo candidato, sendo 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.

Para a **ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS** o Júri definiu o perfil em anexo.

**A Ordenação final será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:-**

$$OF = 45 \% AC + 55 \% EAC$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Avaliação de Competências

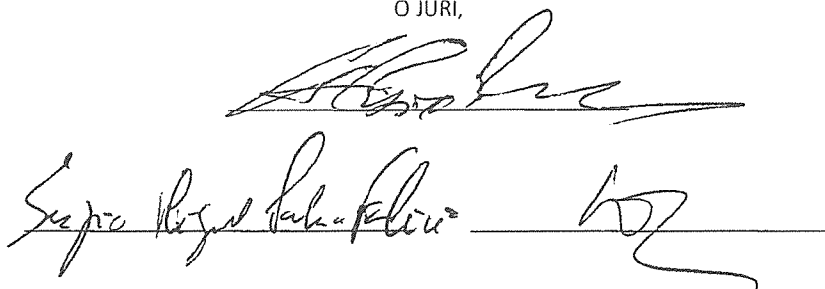
**Critérios de ordenação preferencial em caso de igualdade de valoração:** Será adotado o critério de ordenação preferencial estabelecido na alínea a) do n.º 1 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril alterada pela portaria 12-A/2021 de 11 de janeiro.:

. Subsistindo o empate será dada preferência por ordem decrescente de acordo com as alíneas b) do nº1 e alínea a) do nº2 do artº 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril alterada pela portaria 12-A/2021 de 11 de janeiro.:

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, sendo nove horas e trinta minutos horas, da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do Júri

O JÚRI,



The image shows three handwritten signatures in black ink, each followed by a horizontal line. The signatures are written in a cursive style. The first signature is the most prominent and appears to be the name of the president of the Jury. The second and third signatures are smaller and positioned below the first one.