

## ATA N.º 1

### **ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VINCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (ARQUITETURA).**

Aos catorze dias do mês de junho de dois mil e vinte e dois, nos Paços do Concelho Séc. XXI, o júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído pelo Chefe de Divisão de Urbanismo, Licenciamento e Fiscalização, José António Martins Silva, na qualidade de Presidente de Júri, pela Coordenadora Principal da Unidade Técnico-Administrativa, Maria Antonieta da Glória Santos Camilo e pela Coordenadora da Unidade Técnica de Obras Particulares, Cláudia Cristina Marreiros Gonçalves, nomeado por despacho do Sr. Presidente, proferido em 14/06/2022, reuniu com o intuito de decidir sobre as fases que comportam os métodos de seleção, selecionar os temas a abordar nas provas de conhecimentos, definir o tipo de prova e fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, tendo o mesmo deliberado, por votação nominal e por unanimidade, o seguinte:

#### **A – MÉTODOS DE SELEÇÃO**

##### **A1:**

Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção:

- Candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado;
- Candidatos que, sendo detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Os métodos de seleção serão valorados de 0 a 20 valores.

**a) Prova de conhecimentos (PC)** – visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Esta prova de conhecimentos é individual, efetuada numa só fase, revestindo carácter teórico e assumirá a forma escrita, em suporte de papel, com consulta da legislação, também em suporte de papel, terá a duração de 2 horas, sendo composta por: Grupo I – 5 questões de componente administrativa (5 valores); Grupo II - 4 questões de componente técnica de escolha múltipla (4 valores) e Grupo III – 4 questões de componente técnica de desenvolvimento (11 valores), num total de 20 valores, de acordo com o seguinte programa:

- Bases Gerais da Política Pública de Solos, de Ordenamento do Território e de Urbanismo: Decreto – Lei n.º 31/2014, de 30/05, na redação em vigor;
- Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial: Decreto – Lei n.º 80/2015, de 14/05, na redação em vigor;
- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação: Decreto-Lei n.º 555/99, de 16/12, na redação em vigor;
- Regulamento Municipal de Urbanização e Edificação: Regulamento n.º 66/2007, de 30/04, alterado pelo Edital n.º 24/2011, de 12/01 (disponível no Balcão Virtual);
- Regulamento Geral das Edificações Urbanas: Decreto-Lei n.º 38382 de 07/08/1951 e posteriores alterações;
- Regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais: Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, na redação em vigor;
- Conceitos técnicos atualizados nos domínios do ordenamento do território e do urbanismo: Decreto Regulamentar n.º 5/2019, de 27 de Setembro;
- Licenciamento Zero: -Decreto-Lei nº 48/2011, de 01/04 na redação em vigor;
- Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração: Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16/01, na redação em vigor;
- Regime da Reabilitação Urbana: Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de Outubro, na redação em vigor;
- Empreendimentos Turísticos: Decreto – Lei n.º 39/2008, de 07/03, na redação em vigor;
- Plano Diretor Municipal: Aviso nº 9904/2015, de 31/08 e respetiva alteração por adaptação publicada na 2.ª série do Diário da República, n.º 149, de 3 de agosto de 2021, através da Declaração n.º 99/2021;
- Plano de Urbanização de Lagos: Aviso n.º 12953/2012, de 27/12;
- Plano de Urbanização da Meia-Praia: Resolução do Conselho de Ministros n.º 125/2007, de 28/08;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (na parte relativa a férias e faltas e exercício do poder disciplinar) – aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (a conjugar com o Código do Trabalho aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), ambas na redação em vigor;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais – aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação em vigor;
- Código do Procedimento Administrativo: Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Janeiro, na redação em vigor.

**b) Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

**c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, em que os fatores de apreciação serão os seguintes:

- 1) Motivação para a função;
- 2) Qualidade da experiência profissional;
- 3) Capacidade de expressão e comunicação;
- 4) Capacidade crítica;
- 5) Relacionamento interpessoal.



A Entrevista Profissional de Seleção é avaliada tendo em conta os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

O resultado final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: 30 minutos

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$\text{Ordenação Final (OF)} = \text{PC} \times 40\% + \text{AP} \times 30\% + \text{EPS} \times 30\%$$

**A2:**

Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção:

- Candidatos que, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Os candidatos poderão, em substituição dos métodos a) e b), optar pela realização dos métodos prova de conhecimentos e avaliação psicológica.

**a) A Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Este método é valorado de 0 a 20 valores constituindo fase eliminatória para classificações inferiores a 9,5 valores de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC= HA \times 10\% + FP \times 30\% + EP \times 50\% + AD \times 10\%$$

Em que:

HA= habilitações académicas;

FP= formação profissional;

EP= experiência profissional;

AD= avaliação de desempenho.

Estes fatores são valorados da seguinte forma:

1) Para o fator habilitação académica (HA):

Habilitação literária legalmente exigida – 18 valores;

Habilitação superior à legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica – 20 valores.

2) Para o fator formação profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com limite de 20 valores.

Ações de formação com duração até 14 horas – 0,5 valor cada;

Ações de formação com duração entre 14h e 35h – 1 valor cada;

Ações de formação com duração entre 35h e 60h – 1,5 valores cada;

Ações de formação com duração entre 60h e 100h – 2 valores cada;

Ações de formação com duração superior a 100h – 2,5 valores cada;

3) A experiência profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Inferior a 1 ano – 1 valor;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos – 4 valores;

Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos – 10 valores;

Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos – 16 valores;

Igual ou superior a 15 anos – 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

4) Para a valoração da Avaliação de Desempenho, serão consideradas as três últimas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:

Desempenho Inadequado — 8 valores;

Desempenho Adequado — 14 valores;

Desempenho Relevante — 18 valores;

Desempenho Excelente — 20 valores.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c) do nº 2 do artigo 8º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, que estabelece que o Júri deve prever um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, é atribuída a valoração de 14 valores.

**b) A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:

Orientação para os resultados;

Análise da informação e sentido crítico;

Inovação e qualidade;

Trabalho de equipa e cooperação.

Ao guião de entrevista será associado uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliados segundo os seguintes níveis classificativos:

Detém um nível elevado da competência — 20 valores;

Detém um nível bom da competência — 16 valores;

Detém um nível suficiente da competência — 12 valores;

Detém um nível reduzido da competência — 8 valores;

Detém um nível insuficiente da competência — 4 valores.

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada tendo em conta os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

O resultado final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 1 hora.

**c) A Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** será avaliada conforme o descrito na alínea c) do ponto A1.

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$\text{Ordenação Final (OF)} = \text{AC} \times 40\% + \text{EAC} \times 30\% + \text{EPS} \times 30\%$$

**B – ORIENTAÇÕES COMUNS A APLICAR NA SELEÇÃO:**

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

Em situação de igualdade de valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no art.º 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação e, subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1.º Qualidade da experiência profissional em atividade similar;
- 2.º Residência na área do município;
- 3.º Menor idade.

E, nada mais havendo a tratar, o Presidente do Júri declarou encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata.

O Presidente do Júri:

  
(José António Martins Silva)

A 1.ª Vogal Efetiva:

  
(Maria Antonieta da Glória Santos Camilo)

A 2.ª Vogal Efetiva:

  
(Cláudia Cristina Marreiros Gonçalves)