



Laura Guerreiro
[Handwritten signature]

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI RELATIVA AOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, A SUA PONDERAÇÃO E GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORIAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Aos nove dias do mês de maio do ano de dois mil e dezanove, nesta vila de Almodôvar e edifício-sede dos Paços do Município, reuniram os Senhores Laura Cristina Lopes Guerreiro, Técnica Superior, Silvestre José Ferro Pelica, Chefe da DOSUGT e Bruno Dinis da Silva Esteves, Técnico Superior, júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município para o ano de 2019, na categoria de técnico superior, da carreira geral de técnico superior (Grau 3 de complexidade funcional), atividade na área de arquitetura, com afetação ao Gabinete de Gestão Urbanística, aberto por deliberação favorável da Câmara Municipal de dezassete de abril de dois mil e dezanove, sob proposta do Presidente da Câmara Municipal, a publicar no Diário da República, do qual o primeiro é Presidente, a fim de definirem os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e grelha classificativa e sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal. -----

Assim, face ao disposto na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril foi deliberado o seguinte:-----

No presente recrutamento serão aplicados os métodos de seleção referidos no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:-----

Métodos de Seleção Gerais (artigo 36.º n.º 1 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas):-----

- Prova de Conhecimentos (PC) –Ponderação final de 40%;-----

- Avaliação Psicológica (AP) – Ponderação final de 30%;-----

- Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Ponderação final de 30%. -----

Métodos de Seleção Específicos (artigo 36.º n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas): -----

- Avaliação Curricular (AC) –Ponderação final de 30%;-----

- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Ponderação final de 40%;-----

- Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Ponderação final de 30%. -----

A Prova da 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, sendo a classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, até às centésimas.-----



doutor GUEZZO

A prova de conhecimentos assume a forma escrita, de realização individual, de natureza teórica, com consulta de legislação, desde que desprovida de anotações. Será efetuada em suporte de papel, com a duração máxima de 120 minutos que incidirá sobre os temas a que se refere a seguinte legislação: -----

- Conhecimento Geral: -----

Constituição da República Portuguesa, na sua atual redação;-----

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

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;-----

Regulamento de Organização dos Serviços Municipais – Despacho n.º 2921/2018, publicado no DRE, 2.ª série, n.º 57, de 21 de março de 2018 (disponível na página eletrónica da Câmara Municipal de Almodôvar);-----

- Conhecimento Específico: -----

Regulamento Municipal de Urbanização e Edificação - publicitada no DRE, 2.ª série de 15 de abril de 2003 (disponível na página eletrónica da Câmara Municipal de Almodôvar);-----

Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação (Decreto-Lei n.º 555/99 de 16 de dezembro na sua atual redação); -----

Elementos instrutórios dos procedimentos previstos no Regime Jurídico da Urbanização e Edificação (Portaria n.º 113/2015, de 22 de abril);-----

Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional (Decreto-Lei n.º 166/2008, de 22 de agosto, na sua atual redação e respetiva Portaria n.º 419/2012, de 20 de dezembro);-----

Regulamento Geral das Edificações Urbanas (Decreto-Lei n.º 38382, de 7 de agosto de 1951, na sua atual redação); -----

Regime excecional e temporário a aplicar à reabilitação de edifícios ou de frações, cuja construção tenha sido concluída há pelo menos 30 anos ou localizados em áreas de reabilitação urbana, sempre que estejam afetos ou se destinem a ser afetos total ou predominantemente ao uso habitacional (Decreto-Lei n.º 53/2014, de 08 de abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 194/2015, de 14 de setembro);-----

Regime da Acessibilidade aos Edifícios e Estabelecimentos (Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, na sua atual redação);

Regime Jurídico da Instalação, Exploração e Funcionamento dos Empreendimentos Turísticos (Decreto-Lei n.º 39/2008, de 7 de março, na sua atual redação);-----

Regime Jurídico da Exploração dos Estabelecimentos de Alojamento Local (Decreto-Lei n.º 128/2014, de 29 de agosto, na redação aplicável;-----

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada, até à data da realização da prova de conhecimentos, cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às atualizações que se vierem a revelar necessárias. -----

Não será permitido o uso de equipamentos informáticos (ex: computador, *smartphone*, *tablet*, etc.)Este método de seleção terá uma ponderação de **40 %** na valoração final. -----



daurogorecio

A **Avaliação Psicológica** (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o seguinte perfil de competências, consideradas essenciais para o posto de trabalho a ocupar:

- a) Organização e Método de Trabalho;-----
- b) Adptação e Melhoria Continua;-----
- c) Trabalho de Equipa e Cooperação;-----
- d) Responsabilidade e Compromisso com o serviço;-----
- e) Análise da informação e sentido crítico.-----

Após a admissão dos candidatos, será solicitado a entidade externa ao Município que aplique este método de seleção. Em caso de resposta negativa, este método será efetuado por técnico do Município de Almodôvar habilitado com a formação adequada para a aplicação do mesmo.-----

O método poderá comportar duas fases distintas (avaliação psicotécnica e entrevista psicológica de seleção), sendo valorada nos termos do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Na última fase, a Avaliação Psicológica será valorada conforme os seguintes níveis classificativos: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16,12, 8 e 4 valores.-----

Este método de seleção terá uma ponderação de **30 %** na valoração final.-----

A **Avaliação Curricular** (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, a formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas e a avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.-----

A avaliação curricular será calculada através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos elementos a avaliar, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores, seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:-----

AC = HA x 20 % + FP x 20 % +EP x 60 %-----



do Voto Governador

ATA N.º 01

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE POSTO DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA UM TÉCNICO SUPERIOR DA CARREIRA GERAL DE TÉCNICO SUPERIOR – ÁREA DE ARQUITECTURA

Se o candidato já executou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar serão considerados os seguintes critérios: -----

AC = HA x 20 % + FP x 20 % + EP x 50 % + AD x 10 % -----

em que: -----

AC = avaliação curricular; -----

HA = habilitações académicas; -----

FP = formação profissional; -----

EP = experiência profissional, nas atividades inerentes ao posto de trabalho a que se candidata; -----

AD = avaliação de desempenho nos termos da legislação aplicável. -----

Na Habilitação Académica (HA) o júri terá em consideração se os candidatos são titulares de licenciatura ou grau académico superior. Neste contexto, o júri deliberou atribuir a seguinte valoração: -----

- Doutramento na área da Arquitectura ----- 20 valores

- Mestrado na área da Arquitectura ----- 18 valores;

- Licenciatura ----- 16 valores;

Na Formação Profissional (FP) o júri irá ponderar os cursos e ações de formação diretamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das atividades inerentes à área funcional em causa. O júri deliberou que a pontuação respeitante será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte grelha de valoração: -----

- Sem ações de formação ----- 0 valores;

- Ações de formação com duração inferior a 14 horas ----- 0,5 valores por cada formação;

- Ações de formação com duração igual ou superior a 14 horas e até 35 horas ----- 1 valor por cada formação;

- Ações de formação com duração igual ou superior a 35 horas e até 100 horas ----- 2 valores por cada formação;

- Ações de formação com duração igual ou superior a 100 horas ----- 4 valores por cada formação;

- Pós- Graduação ----- 5 valores;

Nos cursos de formação cujos certificados não façam referência à duração, será considerada uma duração de 7 horas por cada dia, sendo apenas considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada. -----

A Experiência Profissional (EP) será avaliada com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e o grau de complexidade das mesmas, em autarquias locais, tendo o júri



06/02/2020

deliberado que a sua pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte grelha de valoração: -----

- Sem experiência profissional ----- 0 valores;
- Com experiência profissional, inferior a 1 ano ----- 3 valores;
- Com experiência profissional, igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos ----- 5 valores;
- Com experiência profissional, igual ou superior a 2 anos e inferior a 3 anos ----- 8 valores;
- Com experiência profissional, igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos ----- 10 valores;
- Com experiência profissional, igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos ----- 15 valores;
- Com experiência profissional, igual ou superior a 10 anos ----- 20 valores;

Só será ponderada a experiência profissional devidamente comprovada. -----

A Avaliação de Desempenho (AD) será relativa à classificação obtida nos últimos três (3) anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas aos posto de trabalho a ocupar, tendo o júri deliberado atribuir as pontuações constantes na seguinte grelha de avaliação: -----

- Desempenho Relevante ----- 20 valores;
- Desempenho Adequado ----- 14 valores;
- Desempenho Inadequado ----- 7 valores.

Quando não se verifique a existência de Avaliação de Desempenho, por razões que não sejam imputáveis ao candidato, será atribuído a pontuação de 10 valores neste critério.-----

Este método de seleção (Avaliação Curricular) terá uma ponderação de **30 %** na valoração final.-----

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 perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, 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. -----

Este método de seleção terá uma ponderação de **40 %** na valoração final.-----

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o



entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

Será avaliada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

A classificação final resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros: -----

- Interesse e motivação profissionais; -----
- Capacidade de expressão oral e fluência verbal; -----
- Sentido de organização e capacidade de inovação; -----
- Capacidade de relacionamento; -----
- Conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de atividade a prover. -----

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal, de entre os membros do júri, e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

Este método de seleção terá uma ponderação de **30 %** na valoração final. -----

Classificação Final (CF): A classificação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos diversos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será obtida através de aplicação da seguinte fórmula, consoante os métodos de seleção aplicáveis: -----

Métodos de Seleção Gerais (artigo 36.º n.º 1 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas): -----

CF = 40 % PC + 30 % AP + 30 % EPS, em que: -----

CF - Classificação Final -----

PC – Prova de Conhecimentos -----

AP – Avaliação Psicológica -----

EPS – Entrevista Profissional de Seleção -----

Métodos de Seleção Específicos (artigo 36.º n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas): -----

CF = 30 % AC + 40 % EAC + 30 % EPS, em que: -----

CF - Classificação Final -----

AC – Avaliação Curricular -----

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências -----

EPS – Entrevista Profissional de Seleção -----



MUNICÍPIO DE ALMODÔVAR
CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 01

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE POSTO DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA UM TÉCNICO SUPERIOR DA CARREIRA GERAL DE TÉCNICO SUPERIOR – ÁREA DE ARQUITETURA

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.-----

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.-----

A falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.-----

As deliberações foram tomadas por unanimidade e por votação nominal.-----

O Júri do Procedimento

Laura Guerreiro

Laura Cristina Lopes Guerreiro

Silvestre José Ferro Pelica

Silvestre José Ferro Pelica

Bruno Esteves

Bruno Dinis da Silva Esteves