CÂMARA MUNICIPAL

ATA Nº 1

REUNIÃO DE JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE TRÊS POSTOS DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR, NA ÁREA DE FORMAÇÃO DE ARQUITETURA

Ao vigésimo sexto dia do mês de setembro do ano dois mil e dezassete, pelas onze horas e quarenta e cinco minutos, nas instalações do Departamento de Recursos Humanos, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado por despacho da Sr.ª Vereadora do Departamento de Recursos Humanos de 21 de setembro de 2017, na proposta de abertura do concurso (Informação n.º 102/DGRH/APG/CP_PO, de 20 de setembro de 2017).

Presentes:

Presidente: Arqtº Luís Jorge Rodrigues de Carvalho, Diretor do Departamento de Planeamento e Gestão Urbanística.

Vogais:

- Arqtº Rui Manuel Januário Paulo, Chefe da Equipa Multidisciplinar das Áreas Urbanas de Génese Ilegal.
- Dra. Ana Cristina Louro Valério Gaspar, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

1. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e valoração de cada método.
    - 1.1. Métodos obrigatórios
        - 1.1.1. Prova de Conhecimentos
        - 1.1.2. Avaliação Curricular
        - 1.1.3. Entrevista de Avaliação de Competências
        - 1.1.4. Avaliação Psicológica.
    - 1.2. Métodos facultativos
        - 1.2.1. Entrevista Profissional de Seleção
        - 1.2.2. Exame Médico
    - 1.3. Sistema da classificação final.
2. Critérios de desempate para efeitos da lista de ordenação final.

DGRH
1111

I - Relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos o Júri, por unanimidade, deliberou o seguinte:

1.1. Métodos obrigatórios

Os Métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedida da conferência dos seguintes elementos:

- Situação perante o vínculo de emprego público;
- Titularidade da categoria;
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho concursado;
- Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.

Relativamente ao ponto 1.1. da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1.1.1. – **Prova de Conhecimentos**

A Prova de Conhecimentos assumirá a forma escrita, revestindo carácter teórico, é individual e será efetuada em suporte de papel com duração aproximada de 90 minutos.

Durante a realização da prova é permitida a consulta da bibliografia, desde que não comentada ou anotada, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma.

A prova incidirá sobre o programa/bibliografia seguinte:

– Regime Jurídico de Urbanização e Edificação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/1999, de 16 de dezembro;

- Regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 163/2006, de 08 de agosto;
- Regime Jurídico das áreas urbanas de génese ilegal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 91/1995, de 02 de setembro;
- Regulamento Municipal de Edificação e Urbanização da Câmara Municipal de Loures, publicado no Diário da República, II Série, Nº 80/2012 de 2012.04.23.
- Regulamento do Plano Diretor Municipal de Loures, publicado no Diário da República, II Série, Nº 117/2015, de 2015.08.16, com o aviso nº 6808.
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

A Prova de Conhecimentos e a respectiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da realização, por serem de carácter confidencial, estando disponíveis para consulta no dia útil seguinte após a sua realização.

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.1.2. **Avaliação Curricular**.

A valoração da **Avaliação Curricular** resultará da ponderação dos seguintes fatores:

a) *Habilitação Académica* ou nível de qualificação, em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes;

b) *Formação Profissional,* onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício de funções em posto de trabalho idêntico ao do concursado, frequentadas no último período não superior a 3 anos e desde que devidamente comprovadas;

c) *Experiência Profissional,* onde se pondera o desempenho efetivo das funções, na área de atividade, inerentes ao posto de trabalho idêntico ao do concursado e o grau da complexidade da mesma.

d) *Avaliação do desempenho,* relativa ao último período não superior a 3 ciclos avaliativos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Aos candidatos admitidos, nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1. será aplicada a seguinte fórmula de cálculo:

AC = 10% HA + 35% FP + 45% EP + 10% AD

Sendo:

AC – Classificação da Avaliação Curricular

HA – Habilitação Académica

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação do Desempenho

Assim sendo, para cada fator de avaliação do método de seleção de Avaliação Curricular proceder-se-á nos termos seguintes:

a) Fator de Habilitação Académica (HA)

Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

À avaliação do fator **HA** corresponderá a seguinte graduação:

- Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 10 valores;
- Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 15 valores;
- Nível habilitacional superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 20 valores.

b) Fator de Formação Profissional (FP)

A valoração do fator **FP** assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas no último período, não superior a 3 anos.

A valoração do fator **FP** terá expressão na escala de 8 a 20 valores consoante a duração total de ações de formação devidamente certificadas e pertinentes para o desenvolvimento de atividades do posto de trabalho concursado, frequentadas no último período não superior a 3 anos, de acordo com a seguinte grelha:

Duração	Valoração
Inferior a 3 horas	8 valores
De 3 a 7 horas	12 valores
De 8 a 14 horas	16 valores
Igual ou superior a 15 horas	20 valores

c) Fator de Experiência Profissional (EP)

A valoração da **EP** resultará da classificação dos elementos constantes do *curriculum* relativamente às atividades exercidas e idênticas ao posto de trabalho concursado, através dos seguintes subfatores:

Tempo de serviço – será ponderada a duração do exercício das funções na categoria idêntica e para o desenvolvimento de atividades inerentes às do posto de trabalho concursado;

Complexidade – será ponderada a adequação da natureza das funções e das atividades constantes no *curriculum* da candidatura.

A classificação do fator experiência profissional será calculada através da seguinte fórmula:

EP= 50% TS + 50% C

Sendo:
EP – Valor do fator experiência profissional
TS – Tempo de serviço
C – Complexidade

A avaliação do subfator *Tempo de Serviço* resultará da conversão do tempo apurado, em meses completos, para a escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

Meses	Classificação
0 a 2	6,50 valores
3 a 5	7,25 valores
6 a 8	8,00 valores
9 a 11	8,75 valores

Meses	Classificação
12 a 14	9,50 valores
15 a 17	10,25 valores
18 a 20	11,00 valores
21 a 23	11,75 valores
24 a 26	12,50 valores
27 a 29	13,25 valores
30 a 32	14,00 valores
33 a 35	14,75 valores
36 a 38	15,50 valores
39 a 41	16,25 valores
42 a 44	17,00 valores
45 a 47	17,75 valores
48 a 50	18,50 valores
51 a 53	19,25 valores
54 ou mais	20,00 valores

Quanto à avaliação do subfator *Complexidade*, a apreciação qualitativa dos elementos do *curriculum* da candidatura terá a expressão valorativa de acordo com a seguinte grelha:

Complexidade	Classificação
A exposição dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação da categoria/profissão. Não estabelece relação qualitativa das competências profissionais nem da complexidade da mesma.	8 valores
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, revelando algumas competências profissionais pertinentes para o posto de trabalho concursado.	12 valores
Os elementos curriculares são claros na identificação das categorias ocupadas, e dos serviços e tarefas exercidas, revelando a evolução cronológica na profissão, o que permite determinar um bom grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	16 valores
Constam do *curriculum* os elementos que referenciam os trabalhos e a participação nos projetos dos serviços, que confirmam as competências profissionais que permitem determinar um alto grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	20 valores

d) Fator de Avaliação de Desempenho (AD)

A valoração deste fator resultará da conversão da média de avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativos ao último período não superior a 3 ciclos avaliativos.

Nos termos do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, caso os candidatos por razões que não lhes sejam imputáveis não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período ser-lhes-á atribuído 12 valores.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 4 a 20 valores:

Escala do SIADAP	Valoração
1,000 – 1,499	4 valores
1,500 – 1,999	8 valores
2,000 – 3,999	12 valores
4,000 – 4,499	16 valores
4,500 – 5,000	20 valores

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

1.1.3. **Entrevista de Avaliação de Competências**

Relativamente à Entrevista de Avaliação de Competências, deliberou o júri por unanimidade que a sua preparação e aplicação será efetuada pelos técnicos do Departamento de Recursos Humanos titulares de formação adequada para o efeito.

A Entrevista de Avaliação de Competências terá duração mínima de 45 minutos e não excederá os 90 minutos.

A aplicação deste método visará avaliar os candidatos face ao Perfil Profissional/Competências pretendido, que consta em anexo da presente Ata e da qual faz parte integrante (Anexo I).

O guião da Entrevista de Avaliação de Competências será disponibilizado para consulta no dia útil a seguir ao da aplicação do mesmo.

1.1.4. **Avaliação Psicológica**

A Avaliação Psicológica obedecerá ao disposto no artigo 10.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, face ao Perfil Profissional/Competências pretendido, que consta em anexo da presente Ata e da qual faz parte integrante (Anexo I).

A Avaliação Psicológica terá uma única fase – Aplicação de testes.

1.2. Métodos facultativos

Relativamente ao ponto 1.2. da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1.2.1. – **Entrevista Profissional de Seleção**

O Método facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será aplicado a todos os candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios.

A **EPS** será avaliada na escala de 0 a 20 valores, tendo a duração aproximada de 20 minutos.

Durante a entrevista serão abordados os seguintes assuntos relacionados com os seguintes fatores de avaliação:

	Fator da avaliação	Assunto a abordar
F1	Motivação e Interesses Profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e expetativas profissionais.
F2	Relacionamento interpessoal	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho e avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho
F3	Capacidade de comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal.

Cada parâmetro da avaliação da Entrevista é avaliado com os níveis de classificação seguintes:

Motivação e interesses profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.
8,00	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
12,00	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
16,00	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
20,00	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.

Relacionamento interpessoal

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou fraca compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
8,00	Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.
12,00	Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.
16,00	Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de bom da capacidade de relacionamento interpessoal.

Avaliação	Fundamentação da classificação
20,00	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando excelente facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de francamente bom da capacidade de relacionamento interpessoal.

Capacidade de comunicação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática.
8,00	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática.
12,00	Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.
16,00	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.
20,00	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

A valoração da EPS obedece ao disposto nos n.os 6 e 7 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, e será calculada através da seguinte fórmula:

$$\mathbf{EPS} = \frac{\mathbf{F1+F2+F3}}{\mathbf{3}}$$

Sendo:

EPS – Entrevista profissional de seleção

F1, F2, F3 – Avaliação de cada um dos fatores de avaliação

1.2.2. – **Exame Médico**

O método facultativo Exame Médico será aplicado a todos os candidatos aprovados no método facultativo Entrevista Profissional de Seleção.

Este método visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos, exigidas para o exercício da função, que consta em anexo da presente Ata e da qual faz parte integrante (Anexo II).

Nos termos do n.º 3 do artigo 16.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, é garantida a privacidade do exame médico, sendo o resultado transmitido ao júri do procedimento sob a forma de apreciação global, referente à aptidão do candidato para as funções a exercer.

1.3. <u>Sistema da classificação final</u>

A valoração final será calculada através da média ponderada, sendo que a ponderação de cada método terá a seguinte expressão:

Nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1:

Avaliação Curricular – 40%;
Entrevista de Avaliação de Competências – 30%;
Entrevista Profissional de Seleção – 30%.

Nas condições referidas na alínea b) do ponto 1.1

Prova de Conhecimentos – 40%;
Avaliação Psicológica – 30%;
Entrevista Profissional de Seleção – 30%.

Assim, a fórmula para cálculo da valoração final será a seguinte:

CF=70%MO + 30%EPS

Sendo:

CF – Classificação Final;
MO – Métodos Obrigatórios;
EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

A valoração dos métodos de seleção obedece ao disposto no artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, na sua redação atual, e será convertida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método.

Nos termos dos n.os 12 e 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, na sua redação atual, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção classificativa de "Não apto" num dos métodos ou fases, não se lhes aplicando o método ou fases seguintes.
Para garantir a celeridade do procedimento, deliberou o júri por unanimidade que os candidatos que faltem a qualquer um dos métodos de seleção serão excluídos do procedimento concursal.

Deliberou, também o júri, por unanimidade, que caso o número de candidatos admitidos seja não inferior a 100, o procedimento decorrerá através da utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, na sua redação atual.

II – Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos, o júri decidiu, por unanimidade, o seguinte:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

1.º Candidato com a melhor classificação obtida no Parâmetro da avaliação da EPS - "Motivação e Interesses Profissionais".
2.º Candidato residente no município de Loures.

Para encerrar a ordem de trabalhos da reunião, deliberou o júri, por unanimidade, disponibilizar a Ata para efeitos da elaboração do Aviso de abertura deste procedimento

concursal, nos termos do previsto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual.

Não havendo mais assuntos a considerar foi encerrada a reunião.

O JÚRI

(Luís Carvalho)

(Rui Paulo)

(Ana Valério)