

Ata n.º 1

Abertura de procedimentos concursais comuns para constituição de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de oito (8) postos de trabalho: 5 no âmbito da carreira/categoria de Técnico Superior e 3 no âmbito da carreira/categoria de Assistente Operacional.

Fixação dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, da grelha classificativa, do sistema de valoração final e dos métodos de seleção.

Referência n.º 3 - 2 PT na carreira/categoria de Técnico Superior da área funcional de Arquitetura – Código – DUT/GOU – 02;

O Júri do concurso composto pela Presidente, Dr.ª Ana Paula Pereira Faustino, Técnica Superior na área funcional de Direito, pelos vogais efetivos, Arq.º Nuno Miguel de Oliveira Cardoso Palma Nobre, Técnico Superior na área funcional de Arquitetura, e a Dr.ª Marta Cristina Reis Gonçalves, Técnica Superior na área funcional de Recursos Humanos, reunido a 06 de novembro de 2020 pelas 11h00m, no edifício dos Paços do Concelho de Ourém, Praça D. Maria II, n.º1 2490 – 499 Ourém, analisou e aprovou por unanimidade os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação bem como o sistema de classificação final constantes nesta ata, relativamente à seleção dos candidatos a preencher: n.º de postos de trabalho: 2; Carreira/Categoria de Técnico Superior – Arquitetura, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com o conteúdo descrito no Mapa de Pessoal/2020.

Os métodos de seleção serão os estipulados na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugada com a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e serão aplicados da seguinte forma:

A) Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções idênticas às publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas:

1. Avaliação Curricular (AC) – método obrigatório
2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método obrigatório
3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – método facultativo

B) Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas, candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas e candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:

4. Prova de Conhecimentos (PC) – método obrigatório
5. Avaliação Psicológica (AP) – método obrigatório

6. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – método facultativo

Os candidatos referidos em A) poderão, em substituição dos métodos 1 e 2, optar pela realização dos métodos 4 e 5.

Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

Para quem é titular de categoria a exercer funções idênticas às publicitadas e que não exerça o direito de opção a que se refere o n.º 3 do art.º 36º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho:

1. **Avaliação Curricular (AC):** Com uma ponderação de 40%, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes:

- Habilitação Académica (HA)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

$$AC = \frac{(1 \times HA \times 2 \times FP + 4 \times EP)}{(7)}$$

sendo:

Habilitação Académica (HA): onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 3 (titularidade de licenciatura ou de grau académico superior a esta) nos termos da alínea c) do nº1 do artigo 86º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.

A avaliação deste subcritério é feita da seguinte forma:

Habilitação académica de grau exigido à candidatura – 18 valores

Habilitação académica de grau superior ao exigido para a candidatura – 20 valores

Formação Profissional (FP): considerando-se as ações de formação nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao

exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas e concluídas após 01.01.2015, até ao valor máximo de 20 valores.

A avaliação deste subcritério é feita da seguinte forma:

- Sem ações de formação – 10 valores;
- Ações de formação com duração \leq a 14 horas – acresce 0,5 valor/cada ação;
- Ações de formação com duração $>$ a 14 horas e \leq a 35 horas – acresce 1 valor/cada ação;
- Ações de formação com duração $>$ a 35 horas e $<$ 60 horas – acresce 1,5 valores/cada ação;
- Ações de formação com duração \geq a 60 horas e $<$ 100 horas – acresce 2 valores/cada ação;
- Ações de formação com duração \geq a 100 horas – acresce 2,5 valores/cada ação;

Experiência Profissional (EP): considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

A avaliação deste subcritério é feita da seguinte forma:

- Sem experiência profissional – 0 valores;
- Experiência profissional até um ano – 1 valor;
- Experiência profissional Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos – 2 valores;
- Experiência profissional Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos – 4 valores;
- Experiência profissional Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos – 6 valores;
- Experiência profissional Igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos – 8 valores;
- Experiência profissional Igual ou superior a 8 anos e inferior a 10 anos – 10 valores;
- Experiência profissional Igual ou superior a 10 anos e inferior a 12 anos – 12 valores;
- Experiência profissional Igual ou superior a 12 anos e inferior a 14 anos – 14 valores;
- Experiência profissional Igual ou superior a 14 anos e inferior a 16 anos – 16 valores;
- Experiência profissional Igual ou superior a 16 anos e inferior a 18 anos – 18 valores;
- Experiência profissional Igual ou superior a 18 anos – 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele **que se encontre devidamente comprovado**.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular), são excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), com uma ponderação de 30%, com caráter eliminatório para os candidatos que nela obtenham uma classificação inferior a 9,50 valores, terá como objetivo avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através das descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelos candidatos.

A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos com formação adequada para o efeito, ou ainda entidade externa.



Para este efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associadas 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.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) terá uma duração máxima de 20 minutos.

3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS), definida nos termos dos artigos 6.º n.º1, alínea a) e artigo 9.º n.º5 da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, com uma ponderação de 30%, e duração máxima de 20 minutos, visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri entrevistador e o entrevistado, nomeadamente, são tidos em conta os aspetos relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, a motivação/interesse nas atividades a desenvolver no posto de trabalho, qualidade da experiência e prática profissional.

A entrevista profissional de seleção 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 e subdivide-se em quatro critérios:

- Critério 1: Atitude, como uma ponderação de 20%;
- Critério 2: Conhecimentos, formação e motivação para o exercício da função, com uma ponderação de 20%;
- Critério 3: Experiência na área em que é aberto o procedimento, com uma ponderação de 40%
- Critério 4: Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso, com uma ponderação de 20%

Da entrevista profissional de seleção realizada a cada candidato, é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros da avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

São excluídos os candidatos que não compareçam à Entrevista Profissional de Seleção bem como todos aqueles que nela tenham obtido uma classificação inferior a 9,50 valores.

3.1. Critérios de avaliação

Critério 1 – Atitude: Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança (ponderação de 20%):

- a) Atitude desadequada – Classificação: insuficiente (4 valores)
- b) Atitude pouco adequada – Classificação: reduzido (8 valores)
- c) Atitude adequada – Classificação: suficiente (12 valores)
- d) Atitude muito adequada – Classificação: bom (16 valores)
- e) Atitude excelente – Classificação: elevado (20 valores)

Critério 2 – Conhecimentos, formação e motivação para o exercício da função (ponderação de 20%):

- a) Ausência de conhecimentos/formação ou motivação – insuficiente (4 valores)
- b) Poucos conhecimentos/formação ou motivação – reduzido (8 valores)
- c) Bons conhecimentos/formação e motivação – suficiente (12 valores)
- d) Muito bons conhecimentos/formação e boa motivação – bom (16 valores)
- e) Excelentes conhecimentos/formação e boa motivação – elevado (20 valores)

Critério 3 – Experiência na área em que é aberto o procedimento (ponderação de 40%):

- a) Ausência de experiência – insuficiente (4 valores)
- b) Pouca experiência – reduzido (8 valores)
- c) Experiência suficiente – suficiente (12 valores)
- d) Experiência relevante – bom (16 valores)
- e) Grande experiência – elevado (20 valores)

Critério 4 – Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso – coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas (ponderação de 20%):

- a) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – insuficiente (4 valores)
- b) Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – reduzido (8 valores)
- c) Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – suficiente (12 valores)
- d) Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – bom (16 valores)
- e) Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – elevado (20 valores)

Para candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas e candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:

4. Prova de Conhecimentos (PC): com uma ponderação de 40%, a qual revestirá a natureza teórica e visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, comporta uma única fase, sendo de realização individual, reveste a natureza teórica, assume a forma escrita e é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas.

A prova é dividida em dois grupos, I e II, sendo o grupo I de resposta direta com fundamentação legal e o grupo II de desenvolvimento, incidirá sobre conteúdos de natureza genérica, e terá a duração de 2 horas, com tolerância de 15 minutos. Cada grupo é avaliado numa escala de 0 a 10 valores, sendo o resultado final o somatório dos dois grupos.

Os temas da prova escrita de conhecimentos versarão sobre a legislação abaixo indicada, apenas podendo ser consultada durante a sua realização, desde que esta não seja anotada ou comentada:



Legislação relativa ao grupo I:

- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto – Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, das Entidades Intermunicipais e do Associativismo Autárquico, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual.

Legislação relativa ao grupo II:

- DL n.º 80/2015, de 14/05, o Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial;
- Regulamento Geral das Edificações Urbanas (RGEU), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 38 382, de 7 de agosto de 1951, e alterações subsequentes;
- DL n.º 555/99, de 16/12, alterado e republicado pelo DL n.º 136/2014, de 09/09, com as alterações subsequentes, que aprova o Regime Jurídico da Urbanização e Edificação (RJUE). Portaria n.º 113/2015 de 22/04; Portaria n.º 216-A/2008 de 03/03; Portaria n.º 228/2015, de 03/08; e Portaria n.º 216-E/2008 de 03/03;
- DL n.º 163/2006, de 08/08, na sua redação atual, que aprova o regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais;
- DL n.º 166/2008, de 22/08, alterado e republicado pelo DL n.º 124/2019 de 28/08, que estabelece o Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional (RJREN), e Portaria n.º 419/2012 de 20/12;
- DL n.º 73/2009, de 31 /03, alterado e republicado pelo DL n.º 199/2015, de 16/09, que aprova o Regime Jurídico da Reserva Agrícola Nacional (RJAN); e Portaria 162/2011, de 18/04, com a Declaração de Retificação n.º 15/2011 de 23/05;
- DL n.º 39/2008, de 07/03, na sua redação atual, que aprova o regime jurídico da instalação, exploração e funcionamento dos empreendimentos turísticos;
- DL n.º 128/2014, de 29/08, na sua redação atual, que aprova o regime jurídico da exploração dos estabelecimentos de alojamento local;
- Plano Diretor Municipal de Ourém, publicado através do Aviso (extrato) n.º 10844/2020, no DR, 2.ª série, n.º 142 de 23/07/2020;
- Plano de Urbanização de Fátima (PUF), ratificado pela Portaria nº 633/95, de 21/06 e a sua Revisão aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 148-B/2002 de 30/12, publicada em Diário da República I Série-B, em 30 de dezembro de 2002. Com as alterações posteriores publicadas em DR 2ª série

n.º 120 de 23 de julho de 2015 (parte H) – aviso 6992/2015 e DR 2ª série n.º 94 de 16 de maio de 2018 (parte H) – aviso n.º 6531/2018;

- Regulamento Municipal da Urbanização e da Edificação (RMUE), Edital n.º 285/2019, publicado no DR, 2.ª série, n.º 37, de 21/02/2019;

- Revisão do Regulamento Municipal da Urbanização e da Edificação (RMUE), Edital n.º 1174/2020, publicado no DR, 2.ª série, n.º 215 de 04/11/2020, que entra em vigor a 04.01.2021;

- DL n.º 95/2019, de 18/07, que estabelece o regime aplicável à reabilitação de edifícios ou frações autónomas;

- Portaria n. 304/2019, de 12/09, que define os requisitos funcionais da habitação e da edificação em conjunto, aplicáveis às operações de reabilitação em edifícios ou frações com licença de construção emitida até 1 de janeiro de 1977, sempre que estes se destinem a ser total ou predominantemente afetos ao uso habitacional;

- Portaria n.º301/2019, de 12/09, que o método de projeto para a melhoria da acessibilidade das pessoas com mobilidade condicionada em edifícios habitacionais existentes;

- Portaria n.º305/2019, de 12/09, que fixa as normas técnicas dos requisitos acústicos em edifícios habitacionais existentes;

- Portaria n.º302/2019, de 12/09, que define os termos em que obras de ampliação, alteração ou reconstrução estão sujeitas à elaboração de relatório de avaliação de vulnerabilidade sísmica, bem como as situações em que é exigível a elaboração de projeto de reforço sísmico;

- DL n.º 220/2008, de 12/09, na sua redação atual, que estabelece o regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios (SCIE). Portaria n.º 1532/2008, de 29/12, com a redação dada pela Portaria n.º 135/2020, de 02/06;

- DL n.º 58/2011, de 04/05, na sua redação atual, que estabelece o Regime Jurídico da Avaliação de Impacte Ambiental (AIA) dos projetos públicos e privados suscetíveis de produzirem efeitos significativos no ambiente;

- DL 169/2012, de 01/08, alterado e republicado pelo DL n.º 73/2015, de 27/07, que aprova o Sistema da Indústria Responsável (SIR).

5. Avaliação Psicológica (AP): com uma ponderação de 30%, 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 preparação e a aplicação do método serão efetuadas por entidade especializada, que remeterá os resultados ao Júri.

A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto.

Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, correspondem respetivamente, às classificações de 20,16,12,8 e 4.

São eliminados do procedimento os candidatos que obtenham a classificação final de 4 ou 8 valores.



6. Entrevista Profissional de Seleção (EPS): definida no ponto 3 e 3.1 desta Ata.

CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):

A ordenação final dos candidatos que completarem 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 será efetuada através das seguintes fórmulas.

Tipologia de candidatos:

Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções idênticas às publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas.

Fórmula desagregada:

$$CF = 0,40 \times AC \left(\frac{HA + 2FP + 4EP}{7} \right) + 0,30 \times EAC + 0,30 \times EPS (C1 \times 0,20 + C2 \times 0,20 + C3 \times 0,40 + C4 \times 0,20)$$

Fórmula agregada:

$$CF = 0,40 \times AC + 0,30 \times EAC + 0,30 \times EPS$$

Candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas e candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída.

Fórmula desagregada:

$$CF = 0,40 \times PC + 0,30 \times AP + 0,30 \times EPS (C1 \times 0,20 + C2 \times 0,20 + C3 \times 0,40 + C4 \times 0,20)$$

Fórmula agregada:

$$CF = 0,40 \times PC + 0,30 \times AP + 0,30 \times EPS$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

C1 = Critério 1 da Entrevista Profissional de Seleção

C2 = Critério 2 da Entrevista Profissional de Seleção

C3 = Critério 3 da Entrevista Profissional de Seleção

C4 = Critério 4 da Entrevista Profissional de Seleção

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

Os candidatos que obtenham uma classificação final inferior a 9,50 valores, num dos métodos de seleção ou por aplicação da fórmula da classificação final, são excluídos do procedimento.

Da classificação final dos candidatos, obtida pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos aprovados.

Será respeitada a ordem de recrutamento prevista no artigo 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Em caso de igualdade de classificação, o desempate será pela forma prevista no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, subsistindo o empate, pela melhor nota da habilitação académica (a exigida para ocupação do posto de trabalho). Se mesmo assim permanecerem empatados, desempatam, pelo número de anos de serviço efetivo relativo à experiência profissional na função, e em seguida pelo maior número de horas de formação profissional relacionadas ao posto de trabalho a ocupar.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri presentes.

O JÚRI,

A Presidente do Júri: Ana Paula Pereira Faustino
(Ana Paula Pereira Faustino)

Primeiro Vogal Efetivo: Nuno Miguel de Oliveira Cardoso Palma Nobre
(Nuno Miguel de Oliveira Cardoso Palma Nobre)

Segunda Vogal Efetiva: Marta Cristina Reis Gonçalves
(Marta Cristina Reis Gonçalves)