

**ATA DA 1.ª REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O
RECRUTAMENTO DE UM TÉCNICO SUPERIOR - ARQUITETURA, EM REGIME DE CONTRATO DE
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO.**

Ao primeiro dia do mês de fevereiro de dois mil e vinte e três, pelas 15h00 horas, reuniu, o júri nomeado por despacho do Sr. Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos de 24.01.2023, do procedimento concursal comum tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho para a carreira de arquiteto do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Portalegre, estando presentes a presidente do Júri, Maria de Jesus Graviha Pires e os vogais efetivos, Joaquim Alberto da Silva Ferreira e Gonçalo Filipe Almeida Leitão Alegre.-----

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção, assim como proceder à elaboração da prova de avaliação a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte:-----

Métodos de Seleção Obrigatórios, consoante a situação dos candidatos -----

A) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, aplicáveis aos candidatos que: não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado; sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e titulares da carreira/categoria que 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 se encontrem em situação de requalificação e não tenham, por último, estado a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. -----

B) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, aplicáveis aos candidatos que: sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado; encontrem-se em situação de requalificação, 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. -----

1 Métodos de Seleção Obrigatórios -----

1.1 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, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 100 %.-----

Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos - Prova oral, natureza teórica, com consulta, de avaliação de conhecimentos teóricos que versará sobre a seguinte legislação:-----

-Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação (DL nº 555/99 de 16 de dezembro, na sua atual redação) e Portaria 113/2015 de 22 de abril.-----

-Regime Jurídico da Reabilitação Urbana (DL nº 307/2009 de 23 de outubro na sua atual redação dada pela Lei nº 32/2012 de 14 de agosto).-----

-Regime Jurídico Aplicável à Reabilitação de Edifícios ou Frações Autónomas (DL nº 95/2019 de 18 de julho).-----

-Regime Jurídico da Instalação, Exploração e Funcionamento dos Empreendimentos Turísticos (DL nº 80/2017 de 30 de junho).-----

-Sistema de Indústria Responsável (DL nº 73/2015 de 11 de maio).-----

-Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração (DL nº 10/2015 de 16 de janeiro).-----

-Regulamento Geral das Edificações Urbanas (DL nº 38382/1951 de 7 de agosto).-----

-Regulamento Municipal de Urbanização, de Edificação e de Taxas e Compensações Urbanísticas do Concelho de Portalegre (Regulamento nº 22-B/2023 de 11 de janeiro).-----

-Regulamento do Plano Diretor Municipal de Portalegre (Aviso nº 7702/2022 de 13 de abril).-----

A prova terá a duração de 60 minutos.-----

Na valoração da Prova de Conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.-----

1.2 Avaliação Psicológica (AP) – A Avaliação Psicológica, visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, sendo efetuada por entidade especializada, e terá em conta o seguinte perfil de competências, constantes na definição do perfil funcional, considerados essenciais para o posto de trabalho a ocupar:-----

• **Competência 1 (C1):** Conhecimentos Especializados e Experiência-----

• **Competência 2 (C2):** Iniciativa e Autonomia-----

• **Competência 3 (C3):** Responsabilidade e compromisso com o serviço-----

• **Competência 4 (C4):** Planeamento e Organização-----

• **Competência 5 (C5):** Adaptação e melhoria contínua-----

A Avaliação Psicológica pode ter uma ou mais fases e será avaliada através das menções classificativas de apto e não apto, com carácter eliminatório e sem expressão na fórmula classificativa.-----

1.3 Avaliação Curricular (AC) (60%)-----

A avaliação curricular (AC) visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.-----

Assim, na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores, a valorizar numa escala de 0 a 20 valores:-----

1.3.1 - Na habilitação académica (HA), onde é ponderada a titularidade de licenciatura em arquitetura, correspondente ao grau de complexidade funcional;-----

1.3.2 - A formação profissional (FP), relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;-----

1.3.3 - A experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade da mesma.-----

1.3.4. – A avaliação de desempenho (AD) - relacionada com a Avaliação de desempenho do último biénio.--

1.3.1 Habilitações Académicas (HA) -----

A habilitação académica ou profissional (HA) constitui um fator obrigatório do método de seleção "avaliação curricular". No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam a licenciatura em arquitetura. Esta exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira técnica superior -----

Neste sentido, a titularidade de habilitações académicas ou profissionais superiores, devem ter uma ponderação diferente na avaliação curricular por, em abstrato, conferirem aos seus detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher. Doutra modo não teria efeito útil, para a escolha dos candidatos, a utilização deste fator na avaliação curricular. -----

Assim, o júri deliberou o seguinte:-----

- Licenciatura – 15 valores -----
- Pós-graduação -16 valores-----
- Mestrado – 18 valores -----
- Doutoramento – 20 valores -----

1.3.2 Formação Profissional (FP) -----

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considerando a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias para o posto de trabalho a preencher.-----

Assim, na avaliação deste fator o Júri deliberou que a valoração é feita de acordo com o seguinte:-----

- Sem formação – 8 valores; -----
- Até 6 horas – 9 a 11 valores; -----
- Mais de 6 horas e menos de 12 horas – 12 a 14 valores; -----
- Mais de 12 e menos de 24 horas – 15 a 16 valores; -----
- Mais de 24 horas e menos de 35 horas – 17 a 19 valores; -----
- Mais de 35 horas – 20 valores. -----

1.3.3 Experiência Profissional (EP) -----

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher.-----

Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contato orgânico-funcional com as referidas áreas.-----

Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade da mesma.-----

Deste modo o júri deliberou o seguinte: -----

- Até um ano de experiência profissional – 8 valores; -----
- Com 1 a 3 anos de experiência profissional – 10 a 12 valores; -----

- Com 4 a 6 anos de experiência profissional – 13 a 16 valores; -----
- Com 7 a 10 anos de experiência profissional – 17 a 19 valores; -----
- Mais de 10 anos de experiência profissional – 20 valores. -----

1.3.4 Avaliação de desempenho. (AD) -----

Relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4 de forma a ser expressa numa escalam de 0 a 20 valores.-----

Para efeitos de classificação da Avaliação de desempenho, será apenas considerada a avaliação de desempenho devidamente comprovada por documento idôneo e que refira expressamente a avaliação, mediante a respetiva menção quantitativa.-----

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, a avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, o júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que será atribuído 10 valores. -----

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) -----

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica.-----

----- **AC = HAx40 % + FPx20% + EPx30% + AD x 10%** -----

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP, AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos para o preenchimento do posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.-----

1.4 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) (40%).-----

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício da função-

- **Competência 1 (C1):** Conhecimentos Especializados e Experiência -----
- **Competência 2 (C2):** Iniciativa e Autonomia-----
- **Competência 3 (C3):** Responsabilidade e compromisso com o serviço-----
- **Competência 4 (C4):** Planeamento e Organização-----
- **Competência 5 (C5):** Adaptação e melhoria contínua-----

A aplicação deste método de seleção, que será realizado por um técnico competente, baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil funcional definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.-----

A Entrevista de Avaliação de Competências é valorada de 0 a 20 valores .-----

VALORAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL-----

-----Nos termos previstos no artigo 26.º da referida portaria, a ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:-----

-----**VF = PC + AP (Apto)** -----

----- **ou** -----

-----VF= AC x (60%) + EAC x (40 %) -----

Em que:-----

VF – Valoração Final -----

PC – Prova de Conhecimentos -----

AP – Avaliação Psicológica -----

AC – Avaliação Curricular-----

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

CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL:-----

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro-----

Mantendo-se a igualdade será considerado preferencial o candidato que possua mais experiência profissional.-----

EXCLUSÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO: -----

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos ou fases, exceto na Avaliação Psicológica em que é avaliado através das menções de Apto e Não apto, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes, -----

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

O Presidente do júri,

**MARIA DE JESUS
GRAVILHA PIRES**

Assinado de forma digital
por MARIA DE JESUS
GRAVILHA PIRES
Dados: 2023.02.01 16:10:04
Z

(Maria de Jesus Gravilha Pires)

O 1.º vogal efetivo,

**JOAQUIM ALBERTO
DA SILVA FERREIRA**

Assinado de forma digital por
JOAQUIM ALBERTO DA SILVA
FERREIRA
Dados: 2023.02.01 16:17:34 Z

(Joaquim Alberto da Silva Ferreira)

O 2.º vogal efetivo,

**GONÇALO FILIPE DE
ALMEIDA LEITÃO ALEGRE**

Assinado de forma digital por
GONÇALO FILIPE DE ALMEIDA LEITÃO
ALEGRE
Dados: 2023.02.01 16:19:30 Z

(Gonçalo Filipe Almeida Leitão Alegre)

