

ATA Nº 1
FIXAÇÃO DE CRITÉRIOS

-----Aos 28 dias do mês de setembro de 2022, nesta cidade de Espinho e Edifício dos Paços do Município, reuniu o Júri, designado para o procedimento concursal comum para recrutamento com vista à constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho por tempo Indeterminado para um (1) Assistente Técnico (Divisão de Estudos e Planeamento), com a habilitação ao nível do 12.º Ano de Técnico de Desenho técnico/Autocad 3 D (Grau de complexidade 2). Este posto de trabalho tem a seguinte descrição de funções, de acordo com o mapa de pessoal de 2022: "Elaboração de Instrumentos de planeamento e gestão territorial; Acompanhamento contínuo do PDM; Participar na articulação entre os serviços municipais, de forma a garantir a execução da estratégia do Município; Acompanhar a elaboração ou revisão de planos de urbanização e de pormenor bem como outros estudos de Interesse do Município; Integrar os processos de delimitação de áreas de reabilitação urbana e de aprovação de operações de reabilitação urbana, nos termos legais aplicáveis; Acompanhar a elaboração de estudos e planos promovidos por entidades externas; Promover a classificação/desclassificação de imóveis, conjuntos ou sítios considerados de interesse municipal e sistematizar a Informação." Este procedimento é constituído pelo seguinte júri: Arq. Pedro Nuno Castro e Silva, Diretor do Departamento de Planeamento e Desenvolvimento Local e Presidente do Júri, Arq. Agostinho António Costa Sousa, Técnico Superior da Divisão de Estudos e Planeamento e Dr. António Domingues Correla, Técnico Superior da Divisão de Estudos e Planeamento, com o objetivo de tomar decisões necessárias à especificação e concretização dos parâmetros de avaliação, da sua ponderação e do sistema de valoração final. -----

-----O Júri assinala que: -----
-----Os métodos de seleção a utilizar no presente concurso serão, nos termos dos artigos 5.º e 6.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, em conjugação com o previsto nos n.ºs 1 a 4 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP - aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; alterada pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, com a redação introduzida pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, pela Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto, Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, pela Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, Lei n.º 82/2019, de 2 de setembro e Lei n.º 2/2020, de 31 de março) doravante designada por LTFP, do disposto nos n.º 1 do artigo 4.º e n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro (na sua redação em vigor) e de acordo com o despacho do Exmo. Senhor Presidente, Arq. Miguel Reis de 4 de maio de 2022, os seguintes:-----

----- **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, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Na classificação das Provas de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova versará sobre conhecimentos gerais ou específicos, será escrita, em suporte papel, composta por perguntas de desenvolvimento e/ou de perguntas diretas, revestindo a natureza teórica, de realização individual, com possibilidade de consulta em papel. Terá a duração de 1 hora (60 minutos) e versará sobre a seguinte legislação (na sua redação atual): -----

----- Regulamento Geral das Edificações Urbanas (DL n.º 38382/51, de 07 de agosto); -----

----- Acessibilidade a Espaços Públicos, Equipamentos Coletivos e Edifícios Públicos e Habitacionais (DL n.º 163/2006, de 08 de agosto); -----

----- Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (RJIGT - aprovado Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio); -----

----- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação (RJUE - aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro); -----

----- Decreto Regulamentar n.º 5/2019, de 27 de setembro (que procede à fixação dos conceitos técnicos atualizados nos domínios do ordenamento do território e do urbanismo). -----

----- Regulamento do Plano Diretor Municipal de Espinho (RPDME - publicado por Aviso n.º 10906/2016 no Diário da República 2.ª série n.º 168/2016 de 1 de setembro, na redação conferida pela 1.ª alteração publicada pelo Aviso n.º 20015/2021 no Diário da República 2.ª série n.º 206/2021 de 22 de outubro, e pela 2.ª alteração publicada pela Declaração n.º 167/2021 no Diário da República, 2.ª série, n.º 251 29 de dezembro de 2021. -----

----- Código do Procedimento Administrativo (CPA - aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro); -----

----- Regime Jurídico das Autarquias Locais (RJAL - aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro); -----

----- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP - aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho); -----

----- Código do Trabalho (aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro); -----

----- Durante a realização da Prova de Conhecimentos não é permitida a utilização de telemóveis, de computadores ou outros equipamentos eletrónicos ou similares ou dispositivos análogos, sendo apenas possível consultar a legislação em suporte papel constante do presente aviso, não devendo conter índices e anotações. -----

----- 1.2. **Avaliação Psicológica (AP)** - visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. -----

----- Na valoração do presente método e de acordo com as alíneas a) e b) do n.º 3 do art.º 9.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, em cada fase Intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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.

----- **2. Método de Seleção Complementar:** -----

----- **2.1. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento Interpessoal. -----

----- Recorrer-se-á a um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação Individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas essenciais para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes: -----

----- A. Realização e Orientação para resultados - competência ponderada a 20%; -----

----- B. Conhecimentos e Experiência - competência ponderada a 20%; -----

----- C. Trabalho de Equipa e Cooperação - competência ponderada a 20%; -----

----- D. Iniciativa e Autonomia - competência ponderada a 20%; -----

----- E. Otimização de Recursos - competência ponderada a 20%. -----

----- Cada competência será avaliada da seguinte forma: -----

----- Nível Elevado da competência - 20 valores; -----

----- Nível Bom da competência - 16 valores; -----

----- Nível Suficiente da competência - 12 valores; -----

----- Nível Reduzido da competência - 8 valores; -----

----- Nível Insuficiente da competência - 4 valores. -----

----- A valoração final do presente método nos termos do n.º 5 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação é o seguinte: -----

----- Elevado - 20 valores; -----

----- Bom - 16 valores; -----

----- Suficiente - 12 valores; -----

----- Reduzido - 8 valores; -----

----- Insuficiente - 4 valores. -----

----- O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

----- A classificação final (CF) será obtida com o recurso à seguinte fórmula: -----

----- **CF: A (20%) + B (20%) + C (20%) + D (20%) + E (20%) / 5** -----

----- Tendo em consideração os métodos de seleção propostos (obrigatórios e complementar) e de acordo com os n.ºs 9 e 10 do art.º 9.º Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoitem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos complementares. -----

----- 3. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará de acordo com os n.ºs 2 e 3, do art.º 5º e n.ºs 2 e 3 do art.º 6.º Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, da ponderação dos métodos mencionados para a valoração final (CF) pela seguinte fórmula: -----

----- **CF= PC (40%) + AP (30%) + EPS (30%)**-----

----- Em que: -----

----- CF – Classificação Final; -----

----- PC – Prova de Conhecimentos; -----

----- AP – Avaliação Psicológica; -----

----- EPS – Entrevista Profissional de Seleção. -----

----- 4. Opção pelos métodos de seleção de acordo com o nº 2 do art.º 36.º da LTFP: exceto quando afastados por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: -----

----- 4.1 **Avaliação Curricular (AC)** - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. A qual integra os seguintes elementos: Habilitação académica/literária (HAB); Formação Profissional (FP); Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). -----

----- A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar. -----

----- 4.1.2. **Habilitações Académicas (HA)** – Neste fator serão tidas em conta as Habilitações Académicas de base bem como quaisquer outras habilitações académicas concluídas para além destas, desde que oficialmente reconhecidas, adquiridas até ao fim do prazo de candidaturas. -----

----- **Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura – 15 valores;** -----

----- **Habilitação Literária de grau superior ao exigido à candidatura – 20 valores.** -----

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

----- 4.1.3 Formação Profissional (FP) - O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação: -----

- Nenhuma Unidade de crédito: 8 valores; -----
----- De 1 a 6 unidades de crédito: 10 valores; -----
----- De 7 a 14 unidades de crédito: 12 valores; -----
----- De 15 a 20 unidades de crédito: 14 valores; -----
----- De 21 a 25 unidades de crédito: 16 valores; -----
----- Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores. -----

----- As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:

Ações de Formação	Unidades de Crédito
1,2 dias	1
3,4 dias	2
5 dias	3
> 5 dias	4

----- Para efeitos do cálculo do fator Formação Profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas são consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. -----

----- 4.1.4 Experiência Profissional (EP) - Na Administração Pública na área da contratação será considerada da seguinte forma: -----

- Menos de um ano - 8 valores; -----
----- Entre um e dois anos - 10 valores; -----
----- Entre três e quatro anos - 12 valores; -----
----- Entre cinco e seis anos - 14 valores; -----
----- Entre sete e oito anos - 16 valores; -----
----- Entre nove e dez anos - 18 valores; -----
----- Mais de dez anos - 20 valores. -----

----- No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. -----

----- Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.

----- 4.1.5 Avaliação de Desempenho (AD) - Devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa aos últimos três ciclos avaliativos (biénio), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: -----

- 4 a 5 - Reconhecimento de Desempenho Excelente - 20 valores; -----

----- 4 a 5 – Desempenho Relevante – 15 valores; -----
----- 2 a 3,999 - Desempenho Adequado – 12 valores; -----
----- 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8 valores; -----
----- O total da Avaliação de Desempenho é o resultado final da média aritmética dos três ciclos avaliativos. -----

----- Para os candidatos que não possuem avaliação de desempenho relativa a um ciclo avaliativo ou mais ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores para cada biénio em falta. -----

----- A Avaliação Curricular de cada candidato será vertida para uma Ficha de Avaliação Curricular.

----- A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma: -----

----- $AC = HA (15\%) + FP (35\%) + EP (20\%) + AD (30\%)$ -----

----- Em que: -----

----- AC – Avaliação Curricular; -----

----- HA – Habilitação Académica; -----

----- FP – Formação Profissional; -----

----- EP – Experiência Profissional; -----

----- AD – Avaliação de Desempenho. -----

----- **4.2 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – esta prova visa avaliar, numa relação Interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

----- **5. Método de Seleção Complementar:** -----

----- 5.5 O Método de seleção Complementar - **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – encontra-se descrito no ponto 2 da presente ata. -----

----- É 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 seguintes. -----

----- 6. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará de acordo com os n.ºs 2 e 3, do art.º 5.º e n.ºs 2 e 3 do art.º 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, da ponderação dos métodos mencionados para a valoração final (CF) pela seguinte fórmula: -----

----- $CF = AC (40\%) + EAC (30\%) + EPS (30\%)$ -----

----- Em que: -----

----- CF – Classificação Final; -----

----- AC – Avaliação Curricular; -----

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

----- EPS – Entrevista Profissional de Seleção. -----

----- E para constar, se lavrou a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri. -----

Arq. Pedro Nuno Castro e Silva

Arq. Agostinho António Costa Sousa


Dr. António Domingues Correia

