

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ARQUITETO – ÁREA FUNCIONAL DE ARQUITETURA

-----ATA N.º 1-----

----- Aos oito dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e três, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho, em Montemor-o-Novo, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído por Anabela de Jesus Filipe Pereira, na qualidade de Presidente, Maria João Bonito de Carvalho, na qualidade de 1º Vogal Efetivo, e Pedro Miguel Brito Ramos, na qualidade de 2º Vogal Efetivo.-----

----- Nos termos e para os efeitos do art.º 9º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, deliberou o júri, no que concerne aos métodos de seleção e respetivas ponderações, o seguinte:-----

----- **Métodos de seleção obrigatórios**, consoante o universo de candidatos:-----

----- **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. A prova será de natureza teórica, sob a forma escrita e terá uma duração de 90 minutos. Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

----- Os temas a abordar na prova de conhecimentos escrita são os seguintes:-----

----- Conteúdos de natureza geral:-----

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

----- b) Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro: Regime Jurídico das Autarquias Locais;-----

----- c) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro: Código do Procedimento Administrativo;-----

----- d) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública;-----

----- Conteúdos de natureza específica:-----

----- a) Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua versão atualizada;-----

----- b) Aviso n.º 17481/2021, de 15 de setembro: Plano Diretor Municipal de Montemor-o-Novo;-----

----- c) Aviso (extrato) n.º 16975/2021, de 7 de setembro: Suspensão total do Plano de Urbanização da Cidade de Montemor-o-Novo e estabelecimento de Medidas Preventivas;-----

----- d) Regulamento n.º 386/2013, de 8 de outubro: Regulamento Municipal de Edificação e Urbanização;-----

----- e) Decreto-Lei n.º 38382, de 7 de agosto de 1951, na sua redação atual: Regulamento Geral de Edificação e Urbanização;-----

----- f) Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, na sua redação atual;-----

----- g) Decreto-Lei n.º 39/2008, de 7 de março, na sua redação atual;-----

----- h) Portaria n.º 937/2008, de 20 de agosto;-----

----- i) Portaria n.º 1320/2008, de 17 de novembro;-----

----- j) Portaria n.º 309/2015, de 25 de setembro;-----

----- k) Decreto-Lei n.º 128/2014, de 29 de agosto, na sua redação atual;-----

----- l) Decreto-Lei n.º 82/2021, de 13 de outubro;-----

----- Na realização da prova de conhecimentos escrita será garantido o anonimato para efeitos de correção. A legislação, em papel, pode ser objeto de consulta, durante a realização da prova, desde que não anotada nem comentada, podendo os candidatos/as trazer cópia da mesma. Durante a prova não será permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, tablet, etc).-----

----- A ponderação, para a valoração final, deste método de seleção é de 70%.-----

----- **Avaliação Psicológica (AP)** - visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.-----

----- Os candidatos que estejam a executar as funções caracterizadoras do posto de trabalho em causa e os candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas funções, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação):-----

----- **Avaliação Curricular (AC)** - visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou o nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada, e expressa até às centésimas, das classificações dos elementos a avaliar. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Académicas (HA) ou Nível de Qualificação (NQ), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa aos últimos 3 anos (AD), de acordo com a seguinte fórmula: $AC = HA \text{ (ou NQ)} \times 30\% + FP \times 30\% + EP \times 30\% + AD \times 10\%$. -----

----- As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação: -----

----- a) 20 valores – doutoramento na área funcional em causa; -----

----- b) 15 valores – mestrado ou licenciatura pré-Bolonha na área funcional em causa; -----

----- A Formação Profissional (FP) será considerada dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, realizada nos últimos dois anos, comprovada por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e data da realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação corresponde a seis horas e cada semana a cinco dias. -----

----- A Formação Profissional será graduada da seguinte forma: -----

----- a) 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional com duração maior que 200 horas; -----

----- b) 15 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional com duração entre 100 e 200 horas; -----

----- c) 12 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional com duração menor que 100 horas; -----

----- d) 8 valores – sem formação diretamente relacionada com a área funcional. -----

----- A Experiência Profissional (EP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

----- a) 20 valores – 10 anos ou mais no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----

----- b) 15 valores – 5 anos ou mais e menos de 10 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----

----- c) 12 valores – 2 anos ou mais e menos de 5 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----

----- d) 10 valores – menos de 2 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----

----- A Avaliação de Desempenho (AD) é graduada de acordo com a média da avaliação relativa aos últimos 3 anos, sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

----- a) 20 valores – desempenho relevante/excelente; -----

----- b) 10 valores – desempenho adequado; -----

----- c) 0 valores – desempenho inadequado. -----

----- Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 10 valores (obrigatoriamente um valor positivo) para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

----- A ponderação para a valoração final do método de seleção Avaliação Curricular é de 30%. -----

----- A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal. Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, e expressa até às centésimas, das classificações dos elementos a avaliar. -----

----- As competências a considerar neste método de seleção são os seguintes: -----

----- a) Orientação para os resultados; -----

- b) Relacionamento interpessoal; -----
- c) Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----
- d) Tolerância à pressão e contrariedades; -----
- e) Trabalho de equipa e cooperação; -----

----- A valoração deste método de seleção é de **40%**. -----

----- Método de seleção facultativo, consoante o universo de candidatos: -----

----- A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - decorrerá nos mesmos moldes que os referidos anteriormente para o mesmo método. -----

----- A ponderação, para a valoração final, deste método de seleção é de **30%**. -----

----- Como método de seleção facultativo para os candidatos que estejam a executar funções caracterizadoras do posto de trabalho em causa e os candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas funções, realizam o seguinte método de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação): -----

----- A **Prova de conhecimentos (PC)** – decorrerá nos mesmos moldes que os referidos anteriormente para o mesmo método. -----

----- A ponderação, para a valoração final, deste método de seleção é de **30%**. -----

----- Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 23º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro: -----

$$OF = PC \times 70\% + EAC \times 30\%$$

----- Ou -----

$$OF = AC \times 30\% + EAC \times 40\% + PC \times 30\%$$

----- Sendo: -----

OF = Ordenação Final -----

PC= Prova de Conhecimentos -----

AC = Avaliação Curricular -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências -----

----- Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases ou que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

----- Mais deliberou o júri, ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 9º e no art.º 19º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, fasear a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma: -----

----- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório; -----

----- b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, convocando-se em cada tranche 40 candidatos; -----

----- c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos. -----

----- O júri deliberou que deverá constar do aviso de abertura do concurso que apenas poderão ser admitidos, sob pena de exclusão, candidatos que sejam detentores de licenciatura ou mestrado em Arquitetura, não podendo estes ser substituídos por outra licenciatura ou mestrado equivalente, devendo ainda ter inscrição válida na Ordem dos Arquitetos. -----

-----E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos elementos do júri. -----

O Júri do Procedimento

(Presidente)



(1º Vogal Efetivo)



(2º Vogal Efetivo)


