



João Fodipe
marina pais
ASp

ATA N.º 1

--- Aos vinte e um dias do mês de fevereiro de dois mil e dois, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho de Técnico Superior (Licenciatura em arquitetura) na modalidade de relação de emprego público, constituída por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previsto no Mapa de Pessoal para o ano de 2022 do Município de Góis. -----

--- O Júri nomeado pelo despacho n.º 1/2022, de 07 de fevereiro, do Senhor Presidente da Câmara Municipal, é constituído por Maria de Lurdes Calhau Rodrigues, Chefe da Divisão de Gestão Urbanística, Planeamento e Ambiente, em regime de substituição e presidente do júri, Marina Isabel Lopes Pais, Técnica Superior e 1.ª vogal efetiva e Ana Cristina Grácio da Silva Rosa, Técnica Superior e 2.ª vogal efetiva. -----

--- O júri reuniu com o objetivo de estabelecer os métodos de seleção e respetivos parâmetros de avaliação. -----

--- No que concerne aos métodos seleção deliberou o júri que serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios – Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AC), e um método facultativo – Entrevista Profissional de Seleção (EPS), conforme previsto no artigo 36º do anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação. -----

--- A Prova de Conhecimentos (PC) será escrita, valorada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,50 valores, terá a duração de 1h e 30m, será elaborada num modelo tipo “teste americano”, em que é efetuada uma questão que terá entre três a quatro possibilidades de resposta. Cada resposta correta será valorada de acordo com o enunciado da prova, às respostas em branco será atribuído o valor zero, e às respostas erradas será descontado 25% do valor atribuído a cada pergunta concreta. -----

- Código dos Contratos Públicos – Decreto-Lei nº 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação. -----

- Regime Jurídico Aplicável ao Exercício da Atividade da Construção – Decreto Lei nº 41/2015, de 3 de junho, na sua atual redação. -----

- Conteúdo obrigatório do programa e do projeto de execução, bem como os procedimentos e normas a adotar na elaboração e faseamento de projetos de obras públicas, designados «Instruções para a elaboração de projetos de obras», e a classificação de obras por categorias, aprovado pela Portaria n.º 701-H/2008, de 29 de julho. -----

- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação – Decreto-Lei nº 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação. -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; -----
 - Regime Jurídico das Autarquias Locais – Anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação. -----
 - Regulamento Municipal da Urbanização e Edificação do Concelho de Góis, disponível na página eletrónica do Município de Góis, em www.cm-gois.pt. -----
 - Plano Diretor Municipal de Góis, disponível na página eletrónica do Município de Góis, em www.cm-gois.pt. -----
 - Regulamento Geral das Edificações Urbanas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 38 382 de 7 de agosto de 1951, na sua atual redação. -----
 - Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial – Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio na sua atual redação. -----
 - Acesso e exercício de diversas atividades económicas no âmbito da iniciativa «Licenciamento zero», aprovado pelo Decreto-Lei n.º 48/2011, de 1 de abril, na sua atual redação. -----
 - Regime de acesso e de exercício de diversas atividades de comércio, serviços e restauração, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 janeiro, na sua atual redação; -----
 - Qualificação profissional exigível aos técnicos responsáveis pela elaboração e subscrição de projetos, pela fiscalização de obra, aprovado pela Lei n.º 31/2009, de 3 de julho, na sua redação atual. -----
 - Poderá ser consultada a bibliografia/legislação identificada no presente ponto, não sendo permitido o uso de legislação comentada e/ou anotada, nem o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta. -----
 - A Avaliação Psicológica (AP), 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. Será efetuada por entidade externa especializada para este efeito. A Avaliação Psicológica será valorada 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. -----
 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, e será avaliada através de cinco parâmetros avaliativos, aos quais serão atribuídos os níveis classificativos de Elevado; Bom; Suficiente; Reduzido e Insuficiente, a que correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente. -----
- Na Entrevista Profissional de Seleção serão avaliados os seguintes parâmetros: -----

- a) P1 – Aspetos Profissionais/Técnicos - Procura-se avaliar os conhecimentos, o sentido crítico e o conhecimento das metodologias aplicadas na Administração Local, bem como a sua capacidade de equacionar factos e acontecimentos de nível profissional.
- b) P2 – Interesse e motivação profissional – Procura-se avaliar a expectativa que o candidato tem com o posto de trabalho, bem como a capacidade de reação a situações adversas e a sua perspetiva futura relativamente ao posto de trabalho a que se candidata.
- c) P3 – Relacionamento Interpessoal - Procura-se avaliar a capacidade de interagir em contextos sociais e profissionais, exemplificando com situações vivenciadas, bem como a capacidade para resolução de conflitos e a interação com pessoas de características diferentes.
- d) P4 – Iniciativa e autonomia – Procura-se avaliar a capacidade de definir prioridades e organizar tarefas em função da sua urgência, bem como a capacidade de resposta em situações de maior *stress*. Procura-se também verificar a capacidade para propor melhorias nas metodologias e tarefas a desenvolver.
- e) P5 – Capacidade de Comunicação - Procura-se avaliar o discurso e a coerência do mesmo na explanação das suas ideias, bem como a capacidade de argumentação, de empatia e de fluência no discurso.

A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (P1+P2+P3+P4+P5)/5$$

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

P1, P2, P3, P4, P5 = Avaliação obtida em cada um dos parâmetros a avaliar (4, 8, 12, 16, 20 valores) -----

--- Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e um facultativo - Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

--- Avaliação Curricular (AC), incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançadas. 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. Será avaliada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado obtido através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula: -----

--- $AC = (HL \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$ Anexo I -----

em que: AC = avaliação curricular; HL = habilitações literárias; FP = formação profissional; EP = experiência profissional; AD = avaliação de desempenho. -----

--- No caso dos candidatos que não tenham avaliação de desempenho, por factos que não lhes sejam imputáveis, aplicar-se-á a fórmula a seguir indicada: -----

--- $AC = (HL \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%)$ Anexo II -----

--- Entrevista de avaliação de competências (EAC): será valorada através dos níveis classificativos seguintes: elevado – 20 valores; bom – 16 valores; suficiente; 12 valores; reduzido – 8 valores; insuficiente – 4 valores. No que respeita à sua realização, deliberou o júri que se proponha superiormente que se recorra a uma entidade externa. Mais definiu que as competências a analisar no âmbito da aplicação do presente método serão as constantes no anexo ao mapa de pessoal, associadas à atividade do posto de trabalho em questão. -----

--- Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e será avaliada de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas. Versará sobre questões que permitam avaliar as competências, aspetos profissionais e aspetos comportamentais, principalmente relacionados com a comunicação e o relacionamento interpessoal. -----

--- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da classificação quantitativa obtida da aplicação dos métodos de seleção realizados: -----

--- $OF = (PC \times 45\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 25\%)$ e é expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores. -----

--- No caso dos candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da aplicação da seguinte fórmula: -----

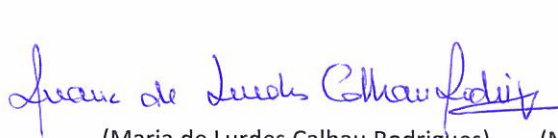
--- $OF = (AC \times 45\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 25\%)$ e é expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores. -----

--- Em caso de igualdade de valoração, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27º, da Portaria nº125-A/2019, de 30 de abril. Mantendo-se a situação de igualdade de valoração após aplicação dos critérios previstos na referida Portaria, prevalece o candidato que tenha mais experiência na área, seguido do tempo de experiência em órgão ou serviço da Administração Pública. -----

--- Finalmente o júri deliberou remeter o processo ao Serviço de Recursos Humanos para dar continuidade ao procedimento, nos termos previstos para o procedimento concursal. -----

--- Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

O JÚRI



(Maria de Lurdes Calhau Rodrigues)



(Marina Isabel Lopes Pais)



(Ana Cristina Grácio da Silva Rosa)

GRELHA DE REFERÊNCIA PARA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato:

Categoria/Carreira: Técnico Superior.

Data

FACTORES	PONDERAÇÃO		PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA
HL	Doutoramento	20 pontos	
	Mestrado	16 pontos	
	Licenciatura	15 pontos	
EP	≥ 9 anos na área	20 pontos	
	≥ 6 anos e < 9 anos na área	18 pontos	
	≥ 3 anos e < 6 anos na área	16 pontos	
	< 3 anos	14 pontos	
	Sem experiência na área	10 pontos	
FP	≥ 150 horas	20 pontos	
	≥ 100 horas e < 150 horas	18 pontos	
	≥ 50 horas e < 100 horas	16 pontos	
	< 50 horas	14 pontos	
	Sem formação profissional	0 pontos	
AD	Excelente	20 pontos	
	Relevante	16 pontos	
	Adequado	10 pontos	
	Inadequado	10 pontos	

$$AC = (HL*25\%) + (EP*40\%) + (FP*25\%) + (AD*10\%)$$

em que:

AD = (média aritmética das avaliações atribuídas até três anos)

Classificação

0,00

O Juri


Observações

Conversão da duração da formação não expressa em horas

1 dia - 7 horas

1 semana - 35 horas

1 mês - 140 horas

GRELHA DE REFERÊNCIA PARA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato:

Categoria/Carreira: Técnico Superior.

Data

FACTORES	PONDERAÇÃO		PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA
HL	Doutoramento	20 pontos	
	Mestrado	16 pontos	
	Licenciatura	15 pontos	
EP	≥ 9 anos na área	20 pontos	
	≥ 6 anos e < 9 anos na área	18 pontos	
	≥ 3 anos e < 6 anos na área	16 pontos	
	< 3 anos	14 pontos	
	Sem experiência na área	10 pontos	
FP	≥ 150 horas	20 pontos	
	≥ 100 horas e < 150 horas	18 pontos	
	≥ 50 horas e < 100 horas	16 pontos	
	< 50 horas	14 pontos	
	Sem formação profissional	0 pontos	

$$AC = (HL*30\%) + (EP*40\%) + (FP*30\%)$$

Classificação

0,00

O Juri


Observações

Conversão da duração da formação não expressa em horas

1 dia - 7 horas

1 semana - 35 horas

1 mês - 140 horas