



Ata n.º 1 do júri
Reunião prévia

Procedimento concursal comum para contratação em funções públicas por tempo indeterminado, com vista à ocupação de dois postos de trabalho do mapa de pessoal, na carreira e categoria de Técnico Superior (Arquitetura – para a área da gestão urbanística)

No dia 08 de julho de 2021, no gabinete do Diretor do Departamento de Administração Urbanística reuniram, o Chefe da Divisão de Gestão Urbanística, Rui Pedro Cristão Leitão, Presidente do Júri do procedimento, o Diretor do Departamento de Administração Urbanística, Pedro Miguel de Jesus Costa, 1º vogal efetivo e a Técnica Superior Helena Maria de Jesus Marques, 2ª vogal suplente, a fim de procederem à elaboração do programa das Provas de Conhecimentos, bem como à fixação dos critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, Avaliação Psicológica e da Entrevista Profissional de Seleção, bem como fixar as fórmulas de Classificação Final do presente procedimento.

As Provas de Conhecimentos visam avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

A Avaliação Psicológica 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.

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

A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Iniciados os trabalhos, deliberou o júri por unanimidade:

I) Métodos Obrigatórios:

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do art.º 36 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

II) Método Facultativo:

a) Entrevista Profissional de Seleção

O método facultativo entrevista profissional de seleção (EPS) será aplicado, presencialmente, a todos os candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios.

III) Considerar para as Provas de Conhecimentos o seguinte:

As provas de conhecimentos revestirão a forma escrita, terão a duração de 120 minutos, com 15 minutos de tolerância, sendo classificadas numa escala de 0 a 20 valores. Serão elaboradas com base nos seguintes diplomas, nas versões em vigor à data da prova:

1. Lei de Bases Gerais da Política Pública e de Solos, de Ordenamento do Território e de Urbanismo – Lei n.º 31/2014, de 30 de maio;



2. Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial – Decreto-lei n.º 80/2015, de 14 de maio;
3. Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação – Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro;
4. Regulamento Geral das Edificações Urbanas – Decreto-Lei n.º 38382/51, de 07 de agosto;
5. Decreto-Regulamentar n.º 05/2019, de 27 de setembro;
6. Decreto-Regulamentar n.º 15/2015, de 19 de agosto;
7. Portaria n.º 113/2015, de 22 de abril;
8. Decreto-Lei n.º 163/2006, de 08 de agosto;
9. Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro;
10. Decreto-Lei n.º 129/2002, de 11 de maio;
11. Decreto-Lei n.º 80/2006, de 04 de abril;
12. Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 04/2015, de 07 de janeiro.

É permitida a consulta dos diplomas mencionados nos pontos anteriores, nos termos definidos na prova de conhecimentos, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e/ou anotada ou outro tipo de documentação, competindo aos candidatos a sua atualização. Não é permitido o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta.

II) Considerar, na Avaliação Curricular, os seguintes parâmetros:

A. Habilitação Académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (HA)

Licenciatura/ Mestrado/ Doutoramento em Arquitetura	20 valores
---	------------

B. Formação Profissional (F.P.)

Formação com interesse direto para o exercício de funções identificadas total ou parcialmente com a área para que o procedimento concursal é aberto, devidamente comprovada.

- a. É atribuída uma valoração máxima de 20 valores, de acordo com as tabelas que se seguem.
- b. Entendeu-se agrupar as ações de formação em carga horária total, por se considerar que esta forma se revela mais equitativa na apreciação objetiva.
- c. A cada dia de formação corresponde 6 horas. Quando não forem mencionados horas/dias, é considerado, apenas, o valor mínimo de um dia. A uma semana correspondem 30 h e a um mês correspondem 120h.

1- Participação em cursos ou outras iniciativas similares

Formação	Frequenteada há menos de 3 anos	Frequenteada há mais de 3 anos
Por cada módulo de 25 horas	0.40 valores	0.20 valores
Pós-graduação na área da Arquitetura	1 valor	

2 - Frequência de estágios não curriculares:



a) Entendeu-se contabilizar, apenas, os estágios, na área a recrutar, com duração igual ou superior a 6 meses, por se considerar ser esse o período mínimo para aquisição de conhecimentos relevantes;

b) Entendeu-se contabilizar a duração total do(s) estágio(s) frequentado(s), por se considerar que esta forma se revela mais equitativa na apreciação objetiva.

Duração	Valores
> 6 meses e até 12 meses	1 valor
> a 1 ano	1,5 valores

3 - Conferências, Seminários, Colóquios e outras iniciativas similares:

Por cada ação como participante	0,10 valores
Por cada ação como comunicante	0,30 valores

4. Trabalhos apresentados e ou publicações no âmbito das funções a desempenhar:

Por cada artigo publicado	0,50 valores
---------------------------	--------------

C. Experiência Profissional (EP)

Desempenho de funções no âmbito do posto de trabalho a ocupar, avaliada pela sua duração.

A duração da experiência profissional será classificada, considerando o tempo de serviço prestado pelos candidatos, expresso em anos completos, com arredondamento para a unidade imediatamente inferior ou superior, consoante as frações sejam menores ou maiores /iguais de 6 meses, de acordo com os seguintes patamares:

- ≤ 3 anos	10 valores
- > 3 ano ≤ 10 anos	15 valores
- > 10 anos.....	20 valores

D. Avaliação de Desempenho

Será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último ciclo avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, a dividir pelo número de anos classificados, convertida numa escala de 0 a 20 valores. Caso o candidato não possua qualquer avaliação, ser-lhe-ão concedidos 12 valores.

(Nota do último período avaliado) X 4

Assim, é a seguinte a fórmula de classificação da avaliação curricular:

$$A.C. = (H.A. \times 0,2) + (F.P. \times 0,2) + (E.P. \times 0,5) + (A.D. \times 0,1)$$

Em que:

A.C.= Avaliação Curricular

H.A.= Habilitação Académica

F.P.= Formação Profissional

E.P.= Experiência Profissional

A.D. = Avaliação de Desempenho

V) Considerar para a Avaliação Psicológica o seguinte:



No que diz respeito à avaliação psicológica, a sua preparação e aplicação será efetuada por uma entidade especializada externa.

A avaliação psicológica é composta por uma ou duas fases, sendo elaborada uma ficha individual para cada candidato submetido a avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

Será valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, 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.

VI) Considerar, na Entrevista de Avaliação de Competências, o seguinte:

A Entrevista de Avaliação de Competências será registada numa ficha individual referente a cada candidato submetido à entrevista, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

Será 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.

VII) Considerar, na Entrevista Profissional de Seleção, os seguintes parâmetros:

Conhecimentos especializados e qualidade da experiência profissional

Capacidade de expressão e fluência verbal

Preocupação pela valorização e atualização profissionais

Tolerância à pressão e contrariedade

Participação na discussão dos problemas e sentido crítico

Motivações e interesses

O conteúdo e a avaliação dos fatores de apreciação constarão da Ficha de Entrevista Profissional de Seleção, que se anexa e que, para todos os efeitos, faz parte integrante da presente ata. Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais corresponderão, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

VIII) Seguidamente, deliberou o Júri por unanimidade fixar as seguintes Fórmulas da Classificação Final:

1. Para os candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicado:

$$C.F. = (A.C. \times 0,45) + (E.A.C. \times 0,25) + (E.P.S. \times 0,30)$$

2. Para os demais candidatos:

$$C.F. = (P.C. \times 0,45) + (A.P. \times 0,25) + (E.P.S. \times 0,30)$$

(1 e 2) - Em que:

C. F. = Classificação Final

A.C. = Avaliação Curricular

E.A.C. = Entrevista de Avaliação de Competências

P.C. = Provas de Conhecimentos

A.P. = Avaliação Psicológica

E.P.S. = Entrevista Profissional de Seleção



Deliberou, ainda, o júri, por unanimidade que, em caso de igualdade de valoração entre candidatos na ordenação final, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art. 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de Abril, e que subsistindo o empate após a aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de desempate:

- Menor idade
- Residência no município da Amadora

E nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do Júri.