PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE UM TÉCNICO SUPERIOR (ÁREA DE ARQUITETURA PAISAGÍSTICA)

ATA N.º 1

Aos vinte e dois dias do mês de junho de dois mil e vinte e um, no Edifício dos Paços do Concelho, sito à Praça Velha, em Angra do Heroísmo, reuniu o júri do procedimento concursal supra referido, designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal, de 28 de maio de dois mil e vinte e um, a fim de fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, bem como proceder à elaboração da prova de conhecimentos e respetiva grelha de classificação, bem como do guião e grelha de classificação da entrevista profissional de seleção.

O recrutamento far-se-á nos termos do disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação mais atual dada pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março, e na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atualizada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

As candidaturas serão efetuadas, preferencialmente, por via eletrónica, para o endereço rh@cmah.pt, através do preenchimento do formulário disponibilizado para o efeito na página eletrónica do Município, acompanhado do *curriculum vitae*. Em caso de impossibilidade de utilização desta via, poderá o candidato entregar o formulário e o *curriculum vitae* em suporte de papel, pessoalmente ou por correio, sob registo e com aviso de receção.

Nos termos do n.º 6 do referido despacho, os métodos de seleção a utilizar são:

a) Prova de conhecimentos (PC), avaliação psicológica (AP) e entrevista profissional de seleção (EPS) - aplicáveis a todos os candidatos que não se enquadrem nas situações descritas na alínea b);

b) Avaliação curricular (AC), entrevista de avaliação de competências (EAC) e entrevista profissional de seleção (EPS) – aplicáveis aos 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 valorização profissional imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;

c) Aos candidatos previstos na alínea b) que optarem pelo afastamento dos respetivos métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LGTFP, serão aplicados os métodos previstos na alínea a).

1. A **prova de conhecimentos (PC)** tem uma **ponderação de 45 %** e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função a desempenhar. Revestirá a forma escrita, terá natureza teórica, será de realização individual, em suporte de papel, e comportará uma fase. Terá duração máxima de 120 minutos, sendo que, no seu decurso, os candidatos poderão consultar a legislação, desde que a mesma não seja anotada, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático. Incide sobre conteúdos de natureza genérica e especifica, relacionados com os seguintes temas:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação mais atual dada pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março (ver legislação consolidada em https://dre.pt);

- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação mais atual dada pela Lei n.º 18/2021, de 8 de abril (ver legislação consolidada em https://dre.pt);

- Regime Jurídico das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais e do Associativismo Autárquico, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação mais recente dada pela Lei n.º 66/2020, de 4 de novembro (ver legislação consolidada em https://dre.pt);

- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação mais atual dada pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro (ver legislação consolidada em https://dre.pt);

- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação mais atual dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro (ver legislação em https://dre.pt);

- Lei de Bases Gerais da Política Pública de Solos de Ordenamento do Território e de Urbanismo, aprovada pela Lei n.º 31/2014, de 30 de maio, na redação mais atual dada pelo Decreto-Lei n.º 52/2021, de 15 de junho (ver legislação consolidada em https://dre.pt);

- Primeira revisão do Programa Nacional da Política de Ordenamento do Território dada pela Lei n.º 99/2019, de 5 de setembro (ver legislação em https://dre.pt).

1.1. A PC será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.2. A PC e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da realização, devido ao seu carácter confidencial.

2. A **avaliação psicológica (AP)** tem uma **ponderação de 25%** e visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o seguinte perfil de competências, conforme definido no despacho de abertura do procedimento datado de 28 de maio de 2021: capacidade de trabalho; capacidade de relacionamento; sentido de responsabilidade; capacidade de trabalho em equipa e flexibilidade.

Será efetuada por entidade especializada, numa única fase.

2.1. A AP é 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, sendo que os resultados serão convertidos do seguinte modo:

Igual ou superior 18 valores ---------- nível Elevado (20 valores);

Igual ou superior 14 valores e inferior a 18 valores ----------nível Bom (16 valores);

Igual ou superior 9,5 valores e inferior a 14 valores --------nível Suficiente (12 valores);

Igual ou superior 6 valores e inferior a 9,5 valores ---------- nível Reduzido (8 valores);

Inferior a 6 valores ---------- nível Insuficiente (4 valores).

3. A **avaliação curricular (AC)** tem uma **ponderação de 45%** e visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

3.1. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

- AC = 25%HA + 25%FP + 25%EP + 25%AD, em que:

<u>Habilitações Académicas</u> (HA) – ponderação da titularidade de habilitações académicas (certificadas pelas entidades competentes), do seguinte modo:

- Licenciatura – 16 valores;
- Mestrado ou habilitação superior – 20 valores.

<u>Formação Profissional</u> (FP) - ponderação das ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função do seguinte modo:

- Sem participação em ações de formação - 10 valores;
- Detenção de uma ação de formação - 12 valores;
- Por cada ação de formação adicional acrescerá um valor até ao limite de 20 valores;
- Só será contabilizada como formação profissional a que se encontre devidamente comprovada;
- Não são considerados para efeitos de contabilizados como formação cursos não relacionados com as funções a desempenhar.

Experiência Profissional (EP) – ponderação da experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, do seguinte modo:

- Sem experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 4 valores;
- Menos de 12 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 8 valores;
- Entre 12 meses e menos de 18 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 12 valores;
- Entre 18 meses e menos de 24 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 16 valores;
- Mais de 24 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD), é ponderada a avaliação de desempenho obtida no último período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, do seguinte modo:

- Menção correspondente a desempenho Inadequado - 0 valores;
- Sem avaliação por razão não imputável ao candidato ou com menção correspondente a desempenho Adequado - 16 valores;
- Menção correspondente a desempenho Relevante - 18 valores;
- Menção correspondente a desempenho Excelente - 20 valores.

4. A **entrevista de avaliação de competências (EAC)** tem uma **ponderação de 25%** e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, de acordo com

o perfil previamente definido: orientação para resultados; relacionamento interpessoal; responsabilidade e compromisso com o serviço; trabalho em equipa e cooperação; adaptação e melhoria contínua.

4.1. A EAC, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definidas, é 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, e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.

4.2. Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:

Detém um nível elevado de competência---------- 20 valores;
Detém um nível bom de competência---------- 16 valores;
Detém um nível suficiente de competência---------- 12 valores;
Detém um nível reduzido de competência---------- 8 valores;
Detém um nível insuficiente de competência---------- 4 valores;

4.3. A classificação final da EAC resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior 18 valores ----------nível Elevado;

Igual ou superior 14 valores e inferior a 18 valores ----------nível Bom;

Igual ou superior 9,5 valores e inferior a 14 valores ----------nível Suficiente;

Igual ou superior 6 valores e inferior a 9,5 valores ----------nível Reduzido;

Inferior a 6 valores ----------nível Insuficiente.

5. A **entrevista profissional de seleção (EPS)** tem uma **ponderação de 30%** e visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

5.1. Na EPS serão avaliados os seguintes parâmetros: **experiência profissional, relacionamento interpessoal e trabalho em equipa; motivação e atitude comportamental**.

5.2. A classificação a atribuir a cada um destes parâmetros resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da respetiva média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, com valoração até às centésimas.

5.3. A EPS é 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, conforme grelha anexa à presente ata. O júri aprovou ainda o guião da entrevista a realizar, o qual, devido à confidencialidade do conteúdo, só será anexo à presente ata após a realização da entrevista.

5.4. Será elaborada uma ficha de avaliação da EPS por cada candidato, contendo a classificação obtida em cada parâmetro (resultante de votação nominal e por maioria), bem como o resultado final.

6. A classificação final do candidato será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nas componentes da seleção, com valoração até às centésimas, traduzindo-se nas seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção utilizados:

- CF = 0,45*AC + 0,25*EAC + 0,30*EPS ou
- CF = 0,45*PC + 0,25*AP + 0,30*EPS;

em que:

CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção;
PC = Prova de Conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo primeiramente efetuados os obrigatórios, pela ordem enunciada na lei, e só depois a entrevista profissional de seleção. É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que, para constar, vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Júri

Ricardo Nuno Vieira Matias

Ricardo Nuno Vieira Matias

Rogério Paulo Pinheiro Lourenço

Lénia Carolina Correia Silva

Lénia Carolina Correia Silva

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE UM TÉCNICO SUPERIOR (ÁREA DE ARQUITETURA PAISAGÍSTICA)
GRELHA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Parâmetros de avaliação	Níveis classificativos				
	20 - Elevado	6 - Bom	12 - Suficiente	8 - Reduzido	4 - Insuficiente
Experiência profissional Avalia a experiência e conhecimentos profissionais do candidato, no âmbito da atividade a desempenhar	Revela uma vasta experiência e conhecimentos na área em referência, mencionando concretamente projetos em que trabalhou, dando exemplos	Revela uma boa experiência e conhecimentos na área em referência, mencionando concretamente projetos em que trabalhou, dando exemplos	Revela alguma experiência, mas poucos conhecimentos na área em referência, mencionando concretamente projetos em que trabalhou, dando exemplos	Revela pouca experiência e poucos conhecimentos na área em referência, mencionando concretamente projetos em que trabalhou, dando exemplos	Não revela experiência nem conhecimentos na área em referência
Relacionamento interpessoal e trabalho em equipa Avalia o relacionamento com superiores hierárquicos, colegas e público,, bem como a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e participar ativamente	Revela um excelente relacionamento interpessoal, bem como uma excelente capacidade para se integrar em equipas de trabalho	Revela um bom relacionamento interpessoal, bem como uma boa capacidade para se integrar em equipas de trabalho	Revela alguma capacidade de relacionamento interpessoal, bem como alguma capacidade para se integrar em equipas de trabalho	Revela pouca capacidade de relacionamento interpessoal, bem como pouca capacidade para se integrar em equipas de trabalho	Não revela capacidade de relacionamento interpessoal, nem capacidade para se integrar em equipas de trabalho
Motivação Avalia os motivos da candidatura e expetativas profissionais, procurando aferir o interesse pelas funções e conhecimento geral sobre as autarquias locais e Município de Angra do Heroísmo em particular	Revela um elevado interesse e motivação, profissional para o desempenho da função	Revela um bom interesse e motivação, profissional para o desempenho da função	Revela algum interesse e motivação, profissional para o desempenho da função	Revela pouco interesse e motivação, profissional para o desempenho da função	Não revela qualquer interesse e motivação, profissional para o desempenho da função
Atitude comportamental Avalia a postura, o trato e a autoconfiança	Revela uma excelente atitude comportamental, pela sua capacidade de comunicação, assertividade, respeito e maneira de estar, de se dirigir e apresentar	Revela uma boa atitude comportamental, pela sua capacidade de comunicação, assertividade, respeito e maneira de estar, de se dirigir e apresentar	Revela uma razoável atitude comportamental, pela sua capacidade de comunicação, assertividade, respeito e maneira de estar, de se dirigir e apresentar	Revela uma má atitude comportamental, pela sua capacidade de comunicação, assertividade, respeito e maneira de estar, de se dirigir e apresentar	Revela uma péssima atitude comportamental na comunicação, maneira de estar, de se dirigir e apresentar