



Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho de técnico superior (área de Planeamento, Ordenamento e Gestão do Território), da carreira geral de técnico superior, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

ATA N.º 1

Aos dez dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e dois, reuniu, no Edifício dos Paços do Município de Ponte de Sor, o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho de técnico superior (área de Planeamento, Ordenamento e Gestão do Território), da carreira geral de técnico superior, para exercer funções na Unidade Orgânica - Sistemas de Informação Geográfica Municipal, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previsto no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Ponte de Sor, designado por despacho do Presidente da Câmara Municipal de Ponte de Sor, datado de 1 de abril de dois mil e vinte e dois, constituído por:

Nuno Jorge Perdigão Medina, Chefe de Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística, presidente, Raul Filipe Rodrigues Serra, Técnico Superior, primeiro vogal efetivo e, Sónia Maria Calado Martins, Técnico Superior, segundo vogal efetivo.

A presente reunião teve por finalidade proceder à definição dos métodos de seleção constantes do artigo 36.º do Anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, na sequência da remissão efetuada pelo n.º1 do artigo 5.º e pela alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º12-A/2021, de 11 de janeiro, fixar os parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, a grelha classificativa e sistema de valoração final.

No seguimento do exposto, o Júri deliberou conforme segue:

Métodos de seleção:

Em conformidade com o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º1, do artigo 36.º. da LTFP, serão constituídos por Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) e Avaliação Psicológica (AP), os quais serão complementados com o método de seleção facultativo ou complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

A **Prova Escrita de Conhecimentos** visa avaliar os conhecimentos académicos, e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função e terá a duração de uma hora e trinta minutos com tolerância de trinta minutos. Será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e versará sobre temas baseados na seguinte legislação:

Conhecimentos Gerais:-----

- Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;

-----**Conhecimentos Específicos:**

- Decreto-Lei n.º 130/2019, de 30 de agosto: altera os princípios e normas a que deve obedecer a produção cartográfica no território nacional;
- Decreto-Lei n.º 29/2017, de 16 de março: regime do sistema nacional de informação geográfica;
- Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (RJIGT), DL n.º 80/2015, de 14 de maio, atualizado pelo DL n.º 25/2021, de 29 de março;
- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação (RJUE), DL n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua redação atual;
- Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional (RJREN), DL n.º 124/2019, de 28 de agosto;
- Portaria n.º 419/2012, de 20 de dezembro: define as situações de usos ou ações consideradas compatíveis com os objetivos de proteção hidrológica e ambiental e de prevenção e redução de riscos naturais de áreas integradas em Reserva Ecológica Nacional;
- Regime Jurídico da Reserva Agrícola Nacional, DL n.º 73/2009, de 31 de março alterado pelo DL n.º 199/2015, de 16 de setembro;
- Titularidade dos Recursos Hídricos, Lei n.º 54/2005, de 15 de novembro, alterada pela Lei n.º 31/2016, de 23 de agosto.
- Pano Diretor Municipal de Ponte de Sor, ratificado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 160/2004 - Diário da República, 1.ª série-B, n.º 262, de 8 de novembro de 2004, com as alterações e correção que lhe foram introduzidas pelo Aviso n.º 20847/2010 - Diário da República, 2.ª série, n.º 203, de 19 de outubro de 2010, pelo Aviso n.º 13231/2012 - Diário da República, 2.ª série, n.º 192, de 3 de outubro de 2012, pela Declaração n.º 53/2017 - Diário da República, 2.ª série, n.º 143, de 26 de julho de 2017, e pela Declaração n.º 21/2018 - Diário da República, 2.ª série, n.º 103, de 29 de maio de 2018 (retificada pela Declaração de Retificação n.º 443/2018 - Diário da República, 2.ª série, n.º 113, de 14 de junho de 2018).

A **Avaliação Psicológica** 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.

A Avaliação Psicológica será valorada da seguinte forma:

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.

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.

A votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Parâmetros a avaliar:

- a) **Motivação e maturidade para o desempenho do lugar** - 4 valores
 - Satisfaz Integralmente - 3 a 4 valores
 - Satisfaz - 2 a 2,9 valores
 - Satisfaz Pouco - 1 a 1,9 valores
- b) **Interesse e experiência profissional** - 4 valores
 - Satisfaz Integralmente - 3 a 4 valores
 - Satisfaz - 2 a 2,9 valores
 - Satisfaz Pouco - 1 a 1,9 valores
- c) **Capacidade de expressão** - 4 valores
 - Satisfaz Integralmente - 3 a 4 valores
 - Satisfaz - 2 a 2,9 valores
 - Satisfaz Pouco - 1 a 1,9 valores
- d) **Espírito de iniciativa** - 4 valores
 - Satisfaz Integralmente - 3 a 4 valores
 - Satisfaz - 2 a 2,9 valores
 - Satisfaz pouco - 1 a 1,9 valores
- e) **Preocupação pela valorização e atualização profissional** - 4 valores
 - Satisfaz Integralmente - 3 a 4 valores
 - Satisfaz - 2 a 2,9 valores
 - Satisfaz Pouco - 1 a 1,9 valores

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção resultará da aplicação da seguinte fórmula: $EPS = a + b + c + d + e$

Ordenação Final - A ordenação final será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da fórmula seguinte:

$$OF = (PEC \times 45\% + AP \times 25\% + EPS \times 30\%)$$

Sendo:

OF = Ordenação Final

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Aos candidatos abrangidos pelo n.º2, do artigo 36.º da Lei n.º35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), desde que estes não sejam afastados pelos candidatos por escrito, caso em que lhes serão aplicados os métodos de seleção supra referidos para os candidatos abrangidos pelo n.º1, do artigo 36.º, da LTFP, nomeadamente: PEC, AP e EPS.

Avaliação Curricular (AC) 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.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação do Desempenho.

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

Sendo:

HA = Habilitação Acadêmica: onde será ponderada a titularidade de grau acadêmico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

Licenciatura - 18 valores;
Mestrado - 19 valores;
Doutoramento - 20 valores

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

Só será considerada a formação profissional devidamente comprovada com cópias dos respectivos certificados.

Se a duração das ações de formação estiver traduzida em dias, far-se-á a conversão em horas, sendo 1 dia de formação igual a 7 horas.

A formação profissional será valorada nos seguintes termos:

- Sem formação profissional - 0 valores;
- Participação em workshops , colóquios, conferências, congressos, seminários, simpósios, encontros ou outros da mesma natureza = 1 valor/cada;
- Posse de Curso(s) de Pós-Graduação - 4 valores/cada;
- Ações de formação com duração < a 12 horas - 1 valor/cada ação;
- Ações de formação com duração > a 12 horas - 2 valores/cada ação

Ao serem contabilizadas as respectivas ações de formação, este fator não poderá ser superior a vinte valores.

EP = Experiência profissional: com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas:

Até 1 ano - 10 valores
Superior a um ano e até 3 anos - 12 valores
De 4 a 6 anos - 14 valores
De 7 a 9 anos - 16 valores
De 10 a 13 anos - 18 valores
Superior a 14 anos - 20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

AD = Avaliação de Desempenho: relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será traduzida, em menção quantitativa de acordo com a seguinte fórmula: $AD = \frac{A+B+C}{3}$, em que A, B, e C correspondem, respetivamente

às avaliações de desempenho dos três últimos anos de serviço:

Desempenho Inadequado - 5 valores
Desempenho Adequado - 15 valores
Desempenho Relevante - 20 valores

Para efeitos do disposto na alínea c) do n.º2 do artigo 8º da Portaria n.º125- A/2019, de 30 de abril, caso os candidatos não

possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por motivos que não lhe sejam imputáveis, o júri atribuirá a classificação de 15 valores.

Entrevista de Avaliação de Competências, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos:

Elevado - 20 valores;
Bom - 16 valores;
Suficiente - 12 valores;
Reduzido - 8 valores;
Insuficiente - 4 valores.

A **Entrevista Profissional de Seleção** será avaliada e classificada nos termos atrás referidos.

Ordenação Final - A Ordenação Final será obtida numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, através da fórmula seguinte:

$$OF = (AC \times 45\% + EAC \times 25\% + EPS \times 30\%)$$

Sendo:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º12-A/2021, de 11 de janeiro.

Não havendo mais assuntos a tratar, foi encerrada a reunião, tendo para o efeito sido lavrada a presente ata, que vai ser aprovada, e assinada pelos membros do júri presentes.



Presidente



1.º Vogal Efetivo



2.º Vogal Efetivo