Município de Alcácer do Sal

DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS

Serviço de Gestão de Pessoal

ATA

Procedimento concursal comum na modalidade de regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a ocupação de dois postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior (área de arquitetura), para desempenho de funções no Setor de Licenciamentos, da Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística

Definição de Parâmetros de Avaliação e Ponderação de Métodos de Seleção

Aos 22 dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e três, na Sala de Reuniões do Edifício dos Serviços Técnicos, Abegoaria Municipal, reuniram os senhores Ricardo Jorge Matinha Ambrósio, Chefe da Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística, Hortênsia dos Anjos Chegado Menino, Técnica Superior (substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos) e Maria Raquel Redondo Gomes, Técnica Superior, respetivamente presidente e vogais efetivos do procedimento concursal em epígrafe, para elaboração da ata relativa à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos do disposto no artigo 9.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Conforme o disposto no artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e do artigo 36.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, os métodos de seleção a utilizar serão, com caráter eliminatório: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

«MORADA»
Tel: «TELEFONE» - Fax: «FAX»
«EMAIL»

De acordo com o artigo 18.º, da mesma Portaria, será utilizado o método facultativo, com caráter eliminatório: Entrevista de Avaliação de Competências.

Para os candidatos que reunirem as condições previstas no n.º 2, do artigo 36.º, da LGTFP, serão aplicados os métodos de seleção, com caráter eliminatório: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, salvo se os afastarem através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, conforme o disposto no n.º 3.

A classificação e a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento serão expressas na escala de 0 a 20 valores, resultante da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da(s) seguinte(s) fórmula(s), conforme os métodos de seleção aplicados:

CF = (PC*70%) + (AP(Apto) + (EAC*30%)

OU

CF = (AC*45%) + (EAC*55%)

Em que: CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

1. **Prova de Conhecimentos:**

Nos termos da alínea a), do n. 1, do artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Nos termos dos n.ºs 1 e 5, do artigo 21.º, da mesma Portaria, a prova será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos, de caráter teórico, será de realização individual e de caráter escrito, em suporte de papel. Terá a duração total de 90 minutos.

É permitido aos candidatos a consulta da legislação, no decorrer da prova, nomeadamente:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (disponível em https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875);
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, aprova o Regime Jurídico das Autarquias Locais (disponível em https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2013-56366098);
- Decreto-Lei n.º 80/2015, e 14 de maio, na sua atual redação, aprova a revisão do Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (RJIGT) (disponível em https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2015-105297982);
- Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação, estabelece o Regime Jurídico de Urbanização e Edificação (RJUE) (disponível em https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1999-34567875);
- Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, na sua atual redação, aprova o Regime Jurídico de Acessibilidade aos Edifícios e Estabelecimentos que recebem Público, Via Pública e Edifícios Habitacionais (disponível em https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2006-108253479);
- Regulamento Geral das Edificações Urbanas (RGEU) (disponível em https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1951-120610500
- Regulamento Municipal de Edificação e Urbanização de Alcácer do Sal (RMEU) (disponível em https://www.cm-alcacerdosal.pt/wp-content/uploads/2021/12/Regulamento_Municipal_de_Edificacao_e_Urbanizacao.pdf);
- Regulamento do Plano Diretor Municipal de Alcácer do Sal (disponível em https://www.cm-alcacerdosal.pt/loja-do-municipe/planeamento/plano-do-diretor-municipal/).

Para a realização da prova de conhecimentos, os candidatos deverão apresentar-se munidos de legislação e documentação constantes do programa acima indicado (unicamente em suporte de papel).

2. Avaliação Psicológica

Nos termos da alínea b), do n.º 1, do artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tenho como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

A avaliação psicológica é valorada, nos termos do n.º 2, do artigo 21.º, da supra Portaria, através das menções de Apto e Não Apto.

1. Avaliação Curricular

Nos termos da alínea c), do n.º 1, do artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

Nos termos dos n.ºs 1 e 5, do artigo 21.º, da mesma Portaria, a avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Serão avaliados e ponderados os seguintes elementos:

- Habilitações Literárias (HL) – Tendo como limite máximo de avaliação 20 valores. Serão atribuídos 20 valores aos candidatos detentores da escolaridade legalmente exigida para o desempenho das funções.

- Formação Profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite de 20 valores.

Serão atribuídos, automaticamente, a todos os candidatos, 10 valores acrescidos de:

- 1 Valor por cada ação de formação com duração < a 20 horas, até ao limite de 10 valores;

- 2 Valores por cada ação de formação com duração ≥ a 20 horas, até ao limite de 10 valores;

- Candidatos sem ações de formação – 0 valores.

- Experiência Profissional (EP) – Será ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o concurso é aberto, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte pontuação:

- Experiência inferior a 1 ano – 14 valores;

- Entre 1 a 5 anos – 16 valores;

- Entre 5 a 10 anos – 18 valores;

- Superior a 10 anos – 20 valores.

- Avaliação de Desempenho (AD) – Relativa ao último período, não superior a três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo atribuído, nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação:

- Desempenho inadequado (1 a 1,999) – 8 valores;

- Desempenho adequado (2 a 3,999) – 14 valores;
- Desempenho relevante (4 a 5) – 18 valores;
- Reconhecimento de desempenho excelente – 20 valores.

Serão atribuídos 10 valores aos candidatos que, por razões que comprovadamente não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativamente a um ou à totalidade dos ciclos avaliativos a considerar.

A classificação da AD será obtida através da média simples das classificações obtidas no período a considerar.

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

2. (3) Entrevista de Avaliação de Competências

Nos termos da alínea d), do n.º 1, do artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente:

- **Orientação para Resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.
- **Orientação para o Serviço Público:** Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.
- **Iniciativa e Autonomia:** Capacidade para atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.
- **Inovação e Qualidade:** Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.
- **Otimização de Recursos:** Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento.
- **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.
- **Planeamento e Organização:** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.
- **Relacionamento Interpessoal:** Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos,

tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
Nos termos dos n.ºs 1 e 5, do artigo 21.º, da mesma Portaria, a entrevista de avaliação de competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Em caso de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 24.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Em caso de persistir a igualdade de valoração, a ordenação final dos candidatos é efetuada de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios:

a. Valoração da experiência profissional (EP);
b. Valoração da habilitação académica (HA);
c. Valoração da formação profissional (FP).

O Júri

Assinado por : **RICARDO JORGE MATINHA AMBRÓSIO**
Num. de Identificação: BI112300103

Ricardo Ambrósio, Chefe de Divisão

Assinado por: **HORTÊNSIA DOS ANJOS CHEGADO MENINO**
Num. de Identificação: 11018520
Data: 2023.12.22 16:16:31+00'00'

Hortênsia Menino, Técnica Superior

Assinado por: **MARIA RAQUEL REDONDO GOMES**
Num. de Identificação: 08970617
Data: 2023.12.27 10:36:57+00'00'

Raquel Gomes, Técnica Superior

«MORADA»
Tel: «TELEFONE» - Fax: «FAX»
«EMAIL»