

Ata da Reunião

Data: 15-10-2024	Hora: 15h00
Agenda:	
1. Análise dos métodos de seleção e definição de critérios de avaliação a aplicar aos/às candidatos/as do procedimento concursal para seleção e recrutamento para 1 Técnico Superior, com licenciatura em Geografia, a afetar à Unidade de Informação Geográfica, Topografia e Cadastro da Divisão de Gestão Urbanística do Departamento de Planeamento, Gestão Urbanística e Ambiente	
Presenças	Função
Dr. António Ramalho	Presidente do Júri
Arqt.º Eduardo Paupério	1.º Vogal
Dr. José Carlos Costa	2.º Vogal
Assinatura	
	

ASSUNTOS DESENVOLVIDOS NA REUNIÃO:

O Município de Valongo, no seguimento da deliberação do executivo municipal de 05/09/2024 aprovou a abertura do procedimento de seleção e recrutamento para 1 Técnico Superior, com licenciatura em Geografia, a afetar à Unidade de Informação Geográfica, Topografia e Cadastro da Divisão de Gestão Urbanística do Departamento de Planeamento, Gestão Urbanística e Ambiente.

1. Análise dos métodos de seleção e definição de critérios de avaliação

Métodos de seleção a utilizar, conforme o disposto do n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, conjugado artigo 17.º e n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro:

- Para candidatos sem vínculo de emprego público, conforme o disposto do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, como métodos de seleção obrigatórios, a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP), complementados pelo método facultativo, Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

- Para candidatos que detenham vínculo de emprego público, conforme o disposto do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, como métodos de seleção obrigatórios, a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), complementados pelo método facultativo, Avaliação Psicológica (AP).

Os métodos para os candidatos que se encontrem na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (que detenham vínculo de emprego público), podem ser afastados, através da menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-lhes nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, conforme o previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

Os métodos de seleção serão aplicados, tal como previsto no art.º 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

Os métodos de seleção serão valorados nos termos do disposto no art.º 21.º do mesmo diploma legal e as suas fases têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores ou Não Apto, num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

Ainda de acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação dos métodos de seleção será faseada da seguinte forma:

a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;



- b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 (vinte) candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;
- c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 4 do art.º 21 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Após a aplicação dos métodos de seleção a cada conjunto de candidatos será elaborada lista de ordenação final dos candidatos, sujeita a homologação, sendo as operações acima previstas repetidas até ao efetivo preenchimento dos postos de trabalho colocados a concurso.

PROVA DE CONHECIMENTOS

A prova de conhecimentos (PC), visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos será de realização individual e terá a forma escrita, com a duração de 1 hora e 30 minutos, sendo valorada de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas e versará sobre as seguintes temáticas, cujos diplomas legais e demais documentos podem ser consultados, desde que não anotados e sejam apresentados em suporte de papel.

Documentação para a prova de conhecimentos

Bibliografia / Legislação Comum:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Código do Procedimento Administrativo, publicado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;
- Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, na sua redação atual;
- Regime jurídico da produção e reprodução da cartografia, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 193/95, de 28 de julho, na sua redação atual;
- Normas e especificações técnicas para a cartografia topográfica vetorial e de imagem de grande escala publicadas através do Aviso n.º 11918/2019 do Diário da República de 24 de julho;
- Decreto Regulamentar n.º 10/2009, de 26 de maio, na sua redação atual;
- Fundamentos de Informação Geográfica, 5.ª Edição Atualizada e Aumentada, Autor; João Matos, Edição 2008, Disponibilizada por LIDEL - Edições Técnicas, Lda.

AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

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.

Será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

Entrevista de avaliação das competências (EAC), visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:

- a) **ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.
- b) **PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO:** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.
- c) **CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA:** Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.
- d) **INOVAÇÃO E QUALIDADE:** Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.
- e) **COMUNICAÇÃO:** Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.
- f) **TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência / demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 valores – Nível Excelente;
- 18 valores - Nível Muito Bom;
- 16 valores - Nível Bom;
- 14 valores - Nível Satisfaz Bastante;
- 12 valores – Nível Satisfaz;
- 10 valores – Nível Suficiente;
- 08 valores – Nível Fraco;
- 04 valores – Nível Insuficiente.

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A + B + C + D + E + F) / 6$$

ORDENAÇÃO FINAL

A ordenação final (OF) será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (PC \cdot 70\%) + AP \text{ (apto ou não apto)} + (EAC \cdot 30\%)$$

Em que:

OF = Ordenação final

PC = Prova de conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

AValiação Curricular

A avaliação curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação profissional realizada, e tipo de funções exercidas, apenas quando o candidato tiver cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar.

Habilitações Académicas (HA):

- Licenciatura – 16 valores;
- Mestrado – 18 valores;
- Doutoramento, nas áreas académicas exigidas para o posto de trabalho – 20 valores.

Formação Profissional (FP): em que ponderar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas e realizadas nos últimos 5 anos, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública. Considerar-se-ão formações, seminários, palestras, colóquios e outros eventos relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:

- Sem formação profissional - 10 valores;
- Por cada ação de formação com duração $\leq$ a 35 horas – 2 valores;
- Por cada ação de formação com duração $>$ a 35 horas – 4 valores

Experiência Profissional (EP): em que ponderar-se-á a experiência profissional, devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho pretendido e o grau de complexidade das mesmas, com avaliação da sua natureza e duração, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:

- Até 3 anos - 10 valores;
- Superior a 3 até 6 anos - 14 valores;
- Superior a 6 até 9 anos - 16 valores;
- Superior a 9 anos - 20 valores;

A Avaliação de Desempenho (AD): será o resultado da média aritmética da classificação obtida nos últimos 3 ciclos avaliativos.

Os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, será considerada a avaliação de 10 valores de acordo com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria 233/2022 de 9 de setembro.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA*25\%) + (FP*30\%) + (EP*35\%) + (AD*10\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular

HA = Habilitações académicas

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação de desempenho

ORDENAÇÃO FINAL

A ordenação final (OF) será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (AC*70\%) + (EAC*30\%) + AP \text{ (apto ou não apto)}$$

Em que:

OF = Ordenação final

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação das competências

AP = Avaliação Psicológica

CRITÉRIOS DE DESEMPATE

Em casos de igualdade de valoração, procede-se ao desempate dos candidatos, nos termos do artigo 24.º da Portaria.

Nos casos em que, após aplicação do artigo 24.º da Portaria, subsistam empates entre os candidatos, serão aplicados os seguintes critérios de desempate, de forma decrescente:

- Maior tempo de experiência profissional comprovada, na área de atividade a recrutar;
- Candidato com a melhor classificação no parâmetro "Conhecimentos Especializados e Experiência", do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências;
- Candidato com a melhor classificação no parâmetro "Orientação para os resultados", do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências;
- Candidato com a melhor classificação no parâmetro "Comunicação", do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências.

//

