

n.º de processo	data	referência interna
2023/250.10.101/1	10/02/2023	2602/2023

ACTA N.º 1 MÉTODOS DE SELEÇÃO

Procedimento concursal comum de recrutamento para a ocupação de posto de trabalho em funções públicas, para a carreira e categoria de Fiscal, em contrato de trabalho em funções públicas por Indeterminado

Aos dez dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e três, reuniu o júri do concurso em epígrafe, estando presentes: Presidente, Ester Maria Assis de Macedo Vieira, Chefe da Divisão do Licenciamento Urbano e Planeamento, Rui Fernando da Silva Neto Rodrigues Girão, Técnico Superior (Engenharia Civil) e Rogério Paulo Fernandes Nunes, Chefe da Divisão Financeira, de Recursos Humanos e Gestão Administrativa.

Face ao disposto no despacho de abertura datado de 05/01/2023, o Júri por unanimidade, deliberou que: Os métodos de seleção a utilizar neste concurso são os previstos no artigo 36.º do Anexo da Lei nº35/2014, de 20 de junho:

Os métodos de seleção a utilizar no recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação ou valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, são os seguintes: avaliação curricular (com carácter eliminatório) e entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório), exceto, quando afastados, por escrito, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sendo-lhes aplicado, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

A prova de conhecimentos de realização individual e numa única fase, terá a duração de 90 minutos, e destina-se a avaliar o nível de conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova será constituída por questões de resposta direta, de escolha múltipla e de desenvolvimento e realização em suporte papel. A prova será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova escrita de conhecimentos gerais e específicos de natureza teórica, versará sobre as seguintes matérias: Princípios éticos/carta ética da Administração Pública; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Regime jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e respetivas alterações; Lei n.º 66-B/2007, de dezembro - Sistema integrado de Gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP); Código do procedimento administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; Regime jurídico da Urbanização e Edificação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação; Regulamento Geral das Contraordenações aprovado pelo Decreto-Lei n.º433/82, de 27 de outubro, na sua atual redação; Regime jurídico de acesso e exercício de atividades de comércio serviços e restauração, aprovado pelo Decreto-Lei n.º10/2015, de 16 de janeiro, na sua atual redação;

secção/gabinete/funcionário/divisão S. O. Recursos Humanos

Regime de horários de funcionamento dos Estabelecimentos Comerciais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º48/96, de 15 de maio, na sua atual redação; Regulamento - Ocupação de espaços públicos de 10 de maio de 2013, do Município de Porto de Mós; Regulamento - Horários de funcionamento dos estabelecimentos de venda ao público e prestação de serviços de 08 de março de 2013 do Município de Porto de Mós; Regulamento - Realização de operações Urbanísticas - 08 de maio de 2013, do Município de Porto de Mós; Regulamento - atividades diversas do Município de Porto de Mós; A prova será realizada com possibilidade de consulta da legislação supra indicada sem anotações/e ou comentários, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático.

Avaliação Psicológica, visa avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo em como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases, sendo valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto, e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, 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.

Avaliação Curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes: A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas; A avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos/ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16,12,8 e 4 valores.

A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

A avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos/ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e será aplicada a seguinte fórmula (caso tenha desempenhado as funções):

HA (habilitação académica): em que se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Habilitação académica do grau exigido - 18 valores;

Habilitação académica de grau superior ao exigido - 20 valores;

secção/gabinete/funcionário/divisão S. O. Recursos Humanos

FP (formação profissional), consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função:

Nível 1 - frequência de seis ou mais cursos, estágios ou outras ações de formação com duração igual ou superiores as cinco dias úteis e relevantes para o exercício das funções - 20 valores;

Nível 2 - frequência até cinco cursos, estágios ou outras ações de formação com duração igual ou superior a dois dias úteis e relevantes para o exercício das funções - 16 valores;

Nível 3 - frequência até dois cursos, estágios ou outras ações de formação com relevância indireta para o exercício de funções - 12 valores;

Nível 4 - sem cursos, estágios, seminários ou outras ações de formação - 10 valores;

Frequência de congressos e seminários - acresce um valor à pontuação atribuída nos respetivos níveis.

A pontuação acumulada em caso algum poderá exceder 20 valores no total.

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

Sem experiência - 10 valores; Experiência <1 ano - 12 valores; Experiência de 1 ano até 3 anos - 13 valores; Experiência de 4 a 6 anos - 14 valores; Experiência de 7 a 9 anos - 16 valores; Experiência de 10 a 15 anos - 18 valores; Experiência superior a 15 anos - 20 valores;

AD (avaliação de desempenho) - será considerada a avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, obtida pelos candidatos, em função do cumprimento ou da execução de atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar:

Lei nº66-B/2007, de 28 de dezembro, decreto regulamentar nº18/2009, de 4 de Setembro.

Desempenho inadequado - 8 valores; Sem avaliação - 10 valores; Desempenho adequado - 15 valores;

Desempenho relevante - 18 valores;

Desempenho excelente - 20 valores;

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 50\%)$

Em que:

HA – Habilitação Académica; FP – Formação Profissional; EP – Experiência Profissional;

Se o candidato já executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

$AC = HA (20 \%) + FP (25 \%) + EP (45 \%) + AD (10 \%)$

Em que:

HA – Habilitação Académica; FP – Formação Profissional; EP – Experiência Profissional;

AD - Avaliação do desempenho.

Entrevista de avaliação de competências, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, baseando-se a sua aplicação num 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 dos comportamentos em análise e serão avaliadas da seguinte forma:

As competências a avaliar na Entrevista de Avaliação de Competências são as seguintes:

Realização e Orientação para resultados; Conhecimentos e experiência; Adaptação e melhoria contínua;

secção/gabinete/funcionário/divisão S. O. Recursos Humanos

Responsabilidade e compromisso com o serviço; Relacionamento interpessoal.

A entrevista de avaliação de competências 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.

A ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores. A valoração final dos métodos de seleção mencionados, será obtida através da seguinte fórmula:

$OF = (PC \times 45\%) + (AP \times 30\%) + (EAC \times 25\%)$ ou $OF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$, se aplicado 2 ou 1 método (s) de seleção obrigatórios (s), respetivamente.

Consideram-se excluídos do procedimento concursal os candidatos que faltem a qualquer dos métodos de seleção ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9.5 valores num dos métodos ou fases de seleção, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte;

Critérios de ordenação preferencial: A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não com figurada pela Lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente, em função do resultado obtido no primeiro método utilizado e, subsistindo o empate, pelos resultados sucessivamente obtidos nos métodos seguintes e, subsistindo o empate, pela classificação sucessivamente obtida em cada um dos parâmetros e avaliar no método de seleção complementar.

Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos e lavrada a presente acta, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

Porto de Mós, 09/02/2023

O Júri do procedimento concursal

[Assinatura Qualificada] Ester Maria Assis de Macedo Vieira
Digitally signed by [Assinatura Qualificada] Ester Maria Assis de Macedo Vieira
Date: 2023.02.10 17:06:28 +00:00

RUI FERNANDO DA SILVA NETO RODRIGUES GIRÃO
Digitally signed by RUI FERNANDO DA SILVA NETO RODRIGUES GIRÃO
Date: 2023.02.10 17:21:03 +00:00

[Assinatura Qualificada] Rogério Paulo Fernandes Nunes
Assinado de forma digital por [Assinatura Qualificada] Rogério Paulo Fernandes Nunes
Dados: 2023.02.10 17:32:54 Z