



ATA N.º 1

Aos nove dias do mês de março de dois mil de vinte e três, reuniu o júri do Procedimento Concursal Comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista a ocupação de um posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior da área funcional **Sistemas de Informação Geográfica**, para exercer funções na Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística, autorizado por deliberação da Reunião de Executivo datada de 16 de fevereiro de 2021 e deliberação da Assembleia Municipal datada de 24 de fevereiro de 2021, constituído pelos seguintes elementos:

Presidente do Júri: Fernanda Rute Nascimento Paixão Freitas Gonçalves, Chefe de Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística;

Vogais Efetivos: substituído, nas suas faltas e impedimentos, pelo primeiro vogal efetivo, Ana Maria Moreira Leal, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Modernização Administrativa e Américo Fernando Teixeira Santos, Dirigente Intermédio de 3.º Grau, da Unidade de Planeamento e Gestão Urbanística, em regime de substituição.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente Procedimento Concursal, para a ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização: “Realizar funções consultivas de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; Elaborar informações, pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, Execução outras atividades de apoio geral ou especializado na área de Sistemas de Informação Geográfica; Georreferenciação de processos e carregamento de dados estatísticos; Levantamento, monitorização e validação de dados com o intuito de reforçar o apoio à decisão dos gestores municipais nas melhores soluções de planeamento e ordenamento do território”.

Nestes Termos, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:



Métodos de Seleção

Nos termos do art. 17.º e 18.º da Portaria n. º233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugada com o art. 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, serão aplicados os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, nos seguintes termos:

- A. Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências - para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenho aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3, do art. 36.º da LTFP.
- B. Prova de conhecimentos e Avaliação Psicológica – complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências - para os restantes candidatos.

Ao abrigo do disposto no art. 21.º da Portaria todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores sem qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

De acordo com o disposto no art.19º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por ordem decrescente de classificação por conjunto sucessivo de 25 candidatos, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à sua satisfação das necessidades.

Prova de Conhecimentos

Visam avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada

função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Este método de seleção será realizado individualmente e em suporte papel, com consulta da bibliografia/legislação indicada, podendo ter a duração máxima de 90 minutos. A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova.

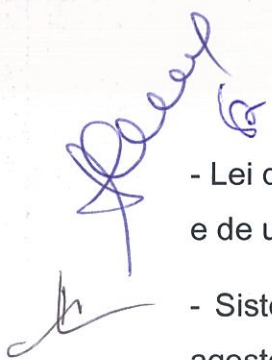
Os/as candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

Apresenta-se em seguida a bibliografia/Legislação indicada:

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, a ser efetuadas à legislação indicada na presente Ata até à data da realização da referida prova de conhecimentos.

Legislação:

- Decreto – Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo, na sua redação atual;
- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, art.º 237.º a 257.º (Férias e faltas), na sua redação atual – Código do Trabalho;
- Regulamento Geral de Proteção de Dados;
- Decreto-lei nº 180/2009, de 7 de agosto – Procede á revisão do Sistema Nacional de Informação Geográfica;

- 
- Lei das bases gerais da política pública de solos, de ordenamento do território e de urbanismo – Lei n.º 31/2014, de 30 de maio, na redação atual;
 - Sistema de Informação Cadastral Simplificada – Lei n.º 78/2017, de 17 de agosto, na redação atual;
 - Aplicação do Sistema de Informação Cadastral Simplificada - Lei n.º 65/2019, de 23 de agosto;
 - Decreto Regulamentar n.º 9 – A/2017, que regulamenta a Lei n.º 78/2017, de 17 de agosto;
 - Decreto – Lei n.º 141/2014, de 19 de setembro - Princípios e normas a que deve obedecer a produção cartográfica no território nacional

Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova.

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. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA
- Formação Profissional – FP
- Experiência Profissional – EP
- Avaliação de Desempenho – AD

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA (15\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (25\%)) / 100$$

Em que:



As **Habilitações Académicas** (HA) serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para posto de trabalho (Licenciatura)	15 valores
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado)	17 valores
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)	20 valores

Formação Profissional (FP), apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, desde 2017. A posse de Pós- Graduação/MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação Profissional	Valoração
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 50 horas.	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 51 e 100 horas.	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 e 150 horas.	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 151 e 200 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 200 horas	18 valores
Pós Graduação e/ou MBA concluídos e relacionados com o posto de trabalho.	20 valores

Experiência Profissional (EP) é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na

área para o qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Experiência < 1 ano	10 valores
Experiência ≥ 1 e < 2 anos	12 valores
Experiência ≥ 3 e < 4 anos	14 valores
Experiência ≥ 5 e < 6 anos	16 valores
Experiência ≥ 7 e < 8 anos	18 valores
Experiência ≥ 9 anos	20 valores

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração comprovativa.

A **Avaliação de Desempenho (AD)**, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

Avaliação de Desempenho	Valoração
1 a 2,9 valores – Insuficiente ou 2 a 2.9 – Necessita de Desenvolvimento/1 a 1.999 - Desempenho Inadequado	8 valores
3 a 3,9 valores – Bom/2 a 3.999 – Desempenho Adequado	12 valores
4 a 4,4 valores – Muito Bom/4 a 5 – Desempenho Relevante	16 valores
4,5 a 5 valores – Excelente/4 a 5 – Mérito Excelente	20 valores

Os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a valoração de 10 valores.

Avaliação Psicológica

A **Avaliação Psicológica** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as. Na realização da

avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever do sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma duração de 24 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP.

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

A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.

Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil de profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de competências resultará da média aritmética ponderada/simple das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A + B + C + D + E) / 5$$

- A. Orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.
- B. Planeamento e Organização: visa avaliar a capacidade para programar, organizar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a

integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

- C. Responsabilidade e compromisso com o serviço:** visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.
- D. Comunicação (Oral e escrita):** visa avaliar a 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.
- E. Conhecimentos especializados e experiência:** visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

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
- 8 Valores: Nível Fraco
- 4 Valores: Nível Insuficiente

Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{OF} = (\text{PC}(70\%) + \text{AP} + \text{EAC}(30\%)) / 100 \text{ ou } \text{OF} = (\text{AC}(70\%) + \text{EAC}(30\%)) / 100$$

OF= Ordenação final

PC= Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

AC= Avaliação Curricular

EAC= Entrevista de Avaliação de Competência

CrITÉRIOS de Ordenação Preferencial

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24 da Portaria. Subsistindo o empate após a aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1) Candidato(a) que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
- 2) Candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso;
- 3) Candidato(a) com habilitação literária superior;
- 4) Candidato(a) com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências:
 - i. Conhecimentos especializados e experiência;
 - ii. Responsabilidade e compromisso com o serviço;
 - iii. Planeamento e Organização;
 - iv. Orientação para resultados;
 - v. Comunicação (Oral e Escrita).

Candidatos com grau de Incapacidade

No caso de candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60%.

Nos termos do n.º 3, do art. 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com a deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Notificações



As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o art.º 22.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Paços de Ferreira e disponibilizada na plataforma de recrutamento online em <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt/>.

Posicionamento remuneratório

De acordo com o estabelecido no artigo 38.º da LTFP, a posição remuneratória de referência é a correspondente à 2.ª posição remuneratória, da carreira Técnico Superior, nível 16 da tabela remuneratória única, remuneração de 1320,15 (€).

Princípio da Igualdade

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Dados pessoais

Os dados pessoais que vão ser recolhidos destinam-se única e exclusivamente para fins do presente procedimento concursal.

Paços do Município de Paços de Ferreira, 9 de março de 2023

O Júri,





1. João Maria Moreira Lopes

4. João Fernando F. Santos

