

ATA Nº1

Procedimento Concursal Comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho, carreira/categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal do Município de Pedrógão Grande, para Unidade de Ordenamento, Obras e Urbanismo – Setor de Apoio Administrativo, Elaboração de Projetos e Obras Particulares - Arquitetura, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Ao décimo dia do mês de abril de 2023, pelas onze horas, nesta vila de Pedrógão Grande e no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal constituído por Sofia Dias Moreira da Silva Ferreira, Técnica Superior, na qualidade de Presidente de Júri, Sílvia Susana Martins Coelho, Técnica Superior, 2º Vogal efetivo em substituição do 1º Vogal efetivo, e Sílvia Alexandra Francisco Bento, Técnica Superior, 1º Vogal suplente em substituição do 2º Vogal efetivo.

Nos termos e para os efeitos do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro, deliberou o júri no que concerne aos métodos de seleção e respetivas ponderações o seguinte:

O nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação – Portaria 256/2005 de 16 de março: licenciatura exigida – Arquitetura. Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

Os métodos de seleção a aplicar serão nos termos do art.º 17º e 18º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugado com o art.º 36 da Lei do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), **Prova de Conhecimentos (PC)** ou **Avaliação Curricular (AC)** e **Avaliação Psicológica (AP)** ou **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, nos seguintes termos:

Avaliação Curricular (AC) e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - nos termos do nº 2, art.º 36 da LTFP, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração descrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da

1
A
Rho

Avaliação Curricular, conforme o disposto no nº3 do artº36 da LTFP.

Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica(AP), complementados com o método de seleção **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – para os restantes candidatos.

Ao abrigo do disposto no art.º 21 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 em qualquer um dos métodos, um juízo de *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.

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

A. Prova de Conhecimentos (PC) que visa 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.

A Prova de Conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, sem consulta e efetuada em suporte de papel e pode ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e de questões diretas, terá a duração de 1 hora (uma única fase). A prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e versará sobre a legislação/bibliografia/temática abaixo descrita, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente ata até à data da realização da prova de conhecimentos:

Legislação Geral:

Constituição da República Portuguesa; Lei nº35/2014 de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Pública; Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, aplicada às Autarquias Locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro; Lei nº75/2013 de 12 de setembro; Código dos Contratos Públicos; Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Pedrógão

3
Ato

307/2009, de 23 de outubro, na atual redação, que estabelece o Regime Jurídico da Reabilitação Urbana; Decreto-Lei n.º 266-B/2012, de 31 de dezembro, que estabelece o regime de determinação do nível de conservação dos prédios urbanos ou frações autónomas, arrendados ou não, para os efeitos 12 previstos em matéria de arrendamento urbano, de reabilitação urbana e de conservação do edificado; Lei n.º 8/2019, de 3 de setembro, Lei de bases da habitação; Decreto-Lei n.º 37/2018, de 4 de junho, na atual redação, que estabelece o 1.º Direito-Programa de Apoio ao Acesso à Habitação; Lei n.º 33/2014, de 30 de maio, na atual redação, que estabelece as bases gerais da política pública de solos, de ordenamento do território e de urbanismo.

Legislação específica:

- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/99 de 16 de dezembro, na sua redação atual.
- Regulamento Geral das Edificações Urbanas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 38 382 de 7 de agosto de 1951, na sua redação atual.
- Plano Diretor Municipal de Pedrógão Grande, na sua última revisão.
- Regulamento Municipal da Urbanização e Edificação de Pedrógão Grande.
- Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional.
- Regime Jurídico da Reserva Agrícola Nacional.
- Decreto-Lei n.º 73/2009 de 31 de março que aprova a revisão do regime jurídico dos instrumentos de gestão territorial.
- Decreto-Lei n.º 101-D/2020, de 7 de dezembro, estabelece os requisitos aplicáveis a edifícios para a melhoria do seu desempenho energético e regula o Sistema de Certificação Energética de Edifícios.
- Despacho n.º 6476-H/2021, aprova o Manual do Sistema de Certificação Energética dos Edifícios (SCE).
- Despacho n.º 6476-E/2021, aprova os requisitos mínimos de conforto térmico e de desempenho energético aplicáveis à conceção e renovação dos edifícios.
- Portaria n.º 138-I/2021 de 1 de julho, regulamenta os requisitos mínimos de desempenho energético relativos à envolvente dos edifícios e aos sistemas técnicos e a respetiva aplicação em função do tipo de utilização e específicas características técnicas.

- Regulamento dos Requisitos Acústicos dos Edifícios, Decreto-Lei n.º 129/2002, de 11 de maio, na sua redação atual.
- Regime Jurídico da Segurança Contra Incêndios em Edifícios, DL n.º 220/2008, de 12 de novembro, na sua redação atual.

B. Avaliação Psicológica (AP) que visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização de avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de 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.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* ou *Não Apto*, sem qualquer menção quantitativa na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. Serão excluídos/as os /as candidatos que obtenham um juízo de *Não Apto* neste método de seleção.

C. Avaliação Curricular (AC) que 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 expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

Habilitação Académica (HAB): onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;

Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.

Formação Profissional (FP): O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

Nenhuma unidade de crédito: 8 valores;

De 1 a 6 unidades de crédito: 10 valores;

De 7 a 14 unidades de crédito: 12 valores;

De 15 a 20 unidade de crédito: 14 valores;

De 21 a 25 unidade de crédito: 16 valores; e

Mais de 25 unidades de crédito:20 valores.

As ações de formação são convertidas em unidade de crédito de acordo com a tabela seguinte:

Ação de formação	Unidade de crédito
1,2 dias	1
3,4 dias	2
5 dias	3
>5dias	4

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que no respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

Experiência Profissional (EP): onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadores do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma:

Menos de um ano – 8 valores

Entre um e dois anos – 10 valores

Mais de dois anos até quatro anos -12 valores

Mais de cinco anos até seis anos – 14 valores

Mais de seis anos até oito anos – 16 valores

Mais de oito anos até dez anos – 18 valores

Mais de dez anos- 20 valores

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte.

Para análise de 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/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

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

-de 4,5 a 5 – Excelente / 4 a 5 – Mérito Excelente -20 valores;

-de 4 a 4,4 – Muito Bom /4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores;

- de 3 a 3,9 – Bom / 2 a 3,999 - Desempenho Adequado – 12 valores;

- de 1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de desenvolvimento / 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8 valores;

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída nota mínima prevista para esse parâmetro.

A **Avaliação Curricular** será ponderada da seguinte forma:

$$AC = HAB (15\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (25\%)$$

Em que:

AC - Avaliação Curricular

HAB - Habilitação Académica

FP- Formação Profissional

EP - Experiência Profissional

AD - Avaliação Desempenho

6
[Handwritten signatures]

D. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria nº359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos. As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso, a seguir descritas:

a) Orientação para os Resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

b) 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.

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) Tolerância à Pressão e Contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

e) Trabalho de Equipa e Cooperação: capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma pelo/a candidato/a, 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, em que:

Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência – nível elevado: 20 valores;

Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência – nível bom: 16 valores;

Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência – nível suficiente: 12 valores;

7
A
Ato

Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência – nível reduzido: 8 valores;

Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência – nível Insuficiente: 4 valores;

A Escala de Avaliação da EAC, após a obtenção da média ponderada das classificações obtidas em cada competência é a seguinte:

Escala Qualitativa e Quantitativa: Insuficiente (4 valores), Reduzido (8 valores), Suficiente (12 valores), Bom (16 valores), Elevado (20 valores).

Média Obtida: 0-4,99 Insuficiente; 5,00-9,49 Reduzido; 9,50-13,99 Suficiente; 14,00- 16,99 Bom, 17,00-20,00 Elevado.

A avaliação final da **Entrevista de Avaliação de Competências** resultará da média aritmética ponderada/simple das classificações obtidas na avaliação das competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (a + b + c + d + e + f) / 5$$

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A Ordenação Final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = PC (60\%) + EAC (40\%)$$

Em que:

OF – Ordenação Final

PC – Prova de conhecimentos

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências (método facultativo)

Ou,

$$\text{OF} = \text{AC (60\%)} + \text{EAC (40\%)}$$

Em que:

OF – Ordenação Final

AC- Avaliação Curricular

EAC- Entrevista de Avaliação de Competências

Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através da lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Pedrógão Grande e disponibilizada no seu sítio da internet, em www.cm-pedrogaogrande.pt.

A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, 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, considerando-se a valoração até às centésimas.

A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 24 da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência da valoração será feita pela seguinte ordem: candidato (a) que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato(a) com habilitações literárias superiores;

candidato com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências.

Nos termos do nº3 do art.º 3º do DL nº 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no nº1 do artº 2º da Lei 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município de Pedrógão grande, disponibilizada no seu sítio da internet, em www.cm-pedrogaogrande.pt, sendo ainda publicado aviso na 2ª série do Diários da República com informação sobre a sua publicitação.

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 6º da Portaria nº 232/2022 de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Pedrógão Grande e disponibilizada na sua página eletrónica. As notificações são efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível a notificação através de correio eletrónico deve recorrer-se às restantes formas de notificação previstas no nº1 do artigo 112º do Código do Procedimento Administrativo.

Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pela Presidente do Júri a presente reunião e para constar e devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada.

O Júri,





