



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE TÉCNICO (ÁREA DE TOPOGRAFIA) DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE TÉCNICO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

ATA N.º 1

Aos treze dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu, no Edifício dos Paços do Município de Ponte de Sor, o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho de assistente técnico (área de Topografia), da carreira geral de assistente técnico, na subunidade Sistemas de Informação Geográfica e Topografia, da Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Ponte de Sor, designado por despacho do Presidente da Câmara Municipal de Ponte de Sor, datado de 11 de janeiro de dois mil e vinte e quatro, constituído por:

Presidente - Nuno Jorge Perdigão Medina, Chefe de Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística;

Vogais Efetivos: Paulo Alexandre Mafra Vaz, Assistente Técnico na área de Topografia e Susete Maria Silva Pereira, Técnica Superior na área de Arquitetura;

A presente reunião teve por finalidade proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no procedimento.

No seguimento do exposto, o Júri deliberou conforme segue:

Métodos de seleção:

Em conformidade com o previsto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, artigo 17.º e n.º2 do artigo 18.º, ambos da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º1, do artigo 36.º da LTFP, ou seja candidatos em sistema de requalificação que imediatamente antes, tenham desempenhado funções diferentes das publicitadas, candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas, candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo determinado e candidatos sem relação jurídica de emprego público estabelecida, serão constituídos por Prova Prática de Conhecimentos (PPC) e Avaliação Psicológica (AP), os quais serão complementados com o método de seleção facultativo Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

A Prova Prática de Conhecimentos (PPC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, terá a duração de 90 minutos, será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e consistirá em Estacionar em ponto conhecido (Et -

Estações topográficas) o aparelho (ET - Estação Total), Orientar a Norte ou Rumo 00.00g a Estação Total e proceder a partir daí ao Levantamento Topográfico clássico com 15 a 20 pontos de uma área com cerca de 70 m². Os pontos serão registados em papel ou gravados de acordo com a ET que o candidato optar. Os pontos implantados no programa Autocad deverão ser definidos em Layers.

Os parâmetros de avaliação a considerar serão os seguintes: Noções de perfil longitudinal e transversal; Noções de traçado de curvas de nível; Noção do quadrante em que Ponte de Sor se insere relativamente a coordenadas retangulares e Noções de segurança neste tipo de trabalho.

a) Noções de perfil longitudinal e transversal:

- 0 valores - Não demonstrou nenhuma noção do parâmetro em avaliação;
- 1 valor - Demonstrou insuficientes noções do parâmetro em avaliação;
- 2 valores - Demonstrou suficientes noções do parâmetro em avaliação;
- 3 valores - Demonstrou razoáveis noções do parâmetro em avaliação;
- 4 valores - Demonstrou boas noções do parâmetro em avaliação;
- 5 valores - Demonstrou elevadas noções do parâmetro em avaliação.

b) Noções de traçado de curvas de nível:

- 0 valores - Não demonstrou nenhuma noção do parâmetro em avaliação;
- 1 valor - Demonstrou insuficientes noções do parâmetro em avaliação;
- 2 valores - Demonstrou suficientes noções do parâmetro em avaliação;
- 3 valores - Demonstrou razoáveis noções do parâmetro em avaliação;
- 4 valores - Demonstrou boas noções do parâmetro em avaliação;
- 5 valores - Demonstrou elevadas noções do parâmetro em avaliação.

c) Noção do quadrante em que Ponte de Sor se insere relativamente a coordenadas retangulares:

- 0 valores - Não demonstrou nenhuma noção do parâmetro em avaliação;
- 1 valor - Demonstrou insuficientes noções do parâmetro em avaliação;
- 2 valores - Demonstrou suficientes noções do parâmetro em avaliação;
- 3 valores - Demonstrou razoáveis noções do parâmetro em avaliação;
- 4 valores - Demonstrou boas noções do parâmetro em avaliação;
- 5 valores - Demonstrou elevadas noções do parâmetro em avaliação.

d) Noções de Segurança neste tipo de Trabalho:

- 0 valores - Não demonstrou nenhuma noção do parâmetro em avaliação;
- 1 valor - Demonstrou insuficientes noções do parâmetro em avaliação;
- 2 valores - Demonstrou suficientes noções do parâmetro em avaliação;
- 3 valores - Demonstrou razoáveis noções do parâmetro em avaliação;
- 4 valores - Demonstrou boas noções do parâmetro em avaliação;
- 5 valores - Demonstrou elevadas noções do parâmetro em avaliação.

A Prova de Conhecimentos Prática será valorada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A classificação final da prova corresponderá ao resultado da soma aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros acima referidos, nos seguintes termos:

$$PPC = a + b + c + d$$

Sendo:

PPC = Prova Pática de Conhecimentos;

a = Noções de perfil longitudinal e transversal;

- b = Noções de traçado de curvas de nível;
c = Noção do quadrante em que Ponte de Sor se insere relativamente a coordenadas retangulares;
d = Noções de segurança neste tipo de trabalho.

A **Avaliação Psicológica (AP)**, 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. Este método de seleção será avaliado segundo as menções classificativas de Apto e Não Apto, de acordo com o n.º2 do artigo 21.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro.

Perfil de competências consideradas essenciais para o posto de trabalho a ocupar:

- C1 - Realização e Orientação para Resultados;
- C2 - Conhecimentos e Experiência;
- C3 - Iniciativa e Autonomia;
- C4 - Otimização de Recursos;
- C5 - Relacionamento Interpessoal;
- C6 - Trabalho de Equipa e Cooperação.

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método de seleção será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, conforme previsto no n.º1 do artigo 21.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), será obtida através da seguinte fórmula:

$$EAC = (C1+C2+C3+C4+C5+C6)/6$$

Em que:

- EAC - Entrevista de Avaliação de Competências
C1 = Competência 1; C2 = Competência 2; C3 = Competência 3;
C4 = Competência 4; C5 = Competência 5; C6 = Competência 6.

Perfil de competências consideradas essenciais para o posto de trabalho a ocupar:

- Realização e Orientação para Resultados;
- Conhecimentos e Experiência;
- Iniciativa e Autonomia;
- Otimização de Recursos;
- Relacionamento Interpessoal;
- Trabalho de Equipa e Cooperação.

Ordenação Final - A ordenação final será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas através da fórmula seguinte:

$$OF = (PPC \times 70\% + EAC \times 30\%)$$

Sendo:

OF = Ordenação Final

PC = Prova Prática de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica, avaliada através das menções de Apto ou Não Apto

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Aos candidatos abrangidos pelo n.º2, do artigo 36.º da Lei n.º35/2014, de 20 de junho, ou seja candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho, bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), desde que estes não sejam afastados pelos candidatos por escrito, caso em que lhes serão aplicados os métodos de seleção supra referidos para os candidatos abrangidos pelo n.º1, do artigo 36.º, da LTFP, nomeadamente: PPC, AP e EAC.

Avaliação Curricular (AC) 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 de desempenho.

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

Sendo:

HA = Habilitação Académica: onde será ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

- Habilitação académica de grau exigido para a candidatura - 16 valores;

- Habilitação académica de grau superior ao exigido para a candidatura - 20 valores.

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

Só será considerada a formação profissional devidamente comprovada com cópias dos respetivos certificados.

Se a duração das ações de formação estiver traduzida em dias, far-se-á a conversão em horas, sendo 1 dia de formação igual a 6 horas.

Nas ações cujos certificados de formação não refiram a duração será considerada a duração de 3 horas.

A formação profissional será valorada nos seguintes termos:

- Sem formação - 8 valores;

- Até 30 horas de formação - 12 valores;

- Entre 30 e 60 horas de formação - 14 valores;

- Entre 61 e 80 horas de formação - 16 valores;

- Entre 81 e 100 horas de formação - 18 valores;

- Superior a 100 horas de formação - 20 valores.

Ao serem contabilizadas as respectivas ações de formação, este fator não poderá ser superior a vinte valores.

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

- Até 1 ano - 10 valores;
- Superior a um ano e até 3 anos - 12 valores;
- De 4 a 6 anos - 14 valores;
- De 7 a 9 anos - 16 valores;
- De 10 a 13 anos - 18 valores;
- Superior a 14 anos - 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar que se encontre devidamente comprovado.

AD = Avaliação de Desempenho: relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será traduzida, em menção quantitativa de acordo com a seguinte

fórmula: $AD = \frac{(A+B+C)}{3}$, em que A, B, e C correspondem, respectivamente às

avaliações de desempenho dos três últimos anos de serviço:

- Desempenho Inadequado - 8 valores;
- Desempenho Adequado - 12 valores;
- Desempenho Relevante - 16 valores;
- Excelente - 20 valores.

Para efeitos do disposto na alínea c) do n.º2 do artigo 20º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, caso os candidatos não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por motivos que não lhe sejam imputáveis, o júri atribuirá a classificação de 12 valores.

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método de seleção será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, conforme previsto no n.º1 do artigo 21.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), será obtida através da seguinte fórmula:

$$EAC = (C1+C2+C3+C4+C5+C6)/6$$

Em que:

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

C1 = Competência 1; C2 = Competência 2; C3 = Competência 3;

C4 = Competência 4; C5 = Competência 5; C6 = Competência 6.

Perfil de competências consideradas essenciais para o posto de trabalho a ocupar:

C1 - Realização e Orientação para Resultados;

C2 - Conhecimentos e Experiência;

- C3 - Iniciativa e Autonomia;
- C4 - Otimização de Recursos;
- C5 - Relacionamento Interpessoal;
- C6 - Trabalho de Equipa e Cooperação.

Ordenação Final - A ordenação final será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas através da fórmula seguinte:

$$OF = (AC \times 50\% + EAC \times 50\%)$$

Sendo:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º233/2022 de 9 de setembro. Subsistindo o empate, a preferência de valoração será efetuada pela seguinte ordem:

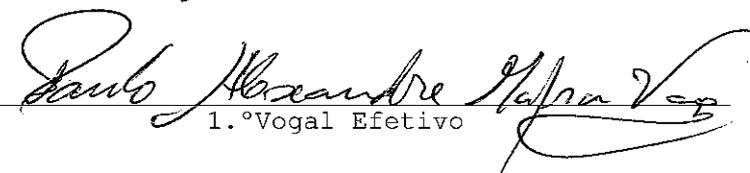
- Candidato que se encontre a desempenhar funções idênticas ou equiparadas às do posto de trabalho em causa;
- Candidato que se encontre a desempenhar funções idênticas ou equiparadas às do posto de trabalho em causa há mais tempo;
- Maior número de horas de formação profissional diretamente relacionadas com o desempenho da função em causa.

Não havendo mais assuntos a tratar, foi encerrada a reunião, tendo para o efeito sido lavrada a presente ata, que vai ser aprovada, e assinada pelos membros do júri presentes.



Presidente

Nº 1000 10/04/22



1.º Vogal Efetivo

Nº 1000 02



2.º Vogal Efetivo

Nº 1000