

**Procedimento concursal, para recrutamento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Técnico, área de Topografia, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a Divisão de Projetos e Obras Municipais**

**Ata n.º 1**

---Aos seis dias do mês de julho de 2020, reuniu no Edifício dos Paços de Concelho, em Ovar, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído por Eng.º José Rodrigues Pinto – Chefe de Divisão de Obras Municipais, qualidade de Presidente do Júri, José Luís Martins Barge – Coordenador Técnico na área de Topografia, na qualidade de 1.º Vogal Efetivo e Alda Maria Duarte Salgado da Silva Costa – Coordenadora Técnica na área de Recursos Humanos, na qualidade de 2.º Vogal Efetivo. -----

---Nos termos e para efeitos das alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deliberou o júri, no que concerne com os métodos de seleção e respetivas ponderações, o seguinte: -----

---Métodos de seleção: -----

---Prova de Conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova será de natureza teórica, sob a forma escrita, de natureza específica e de realização individual; e terá uma duração não superior a 60 minutos. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, para as seguintes temáticas: -----Legislação de carácter geral: -----

- Constituição da República Portuguesa; Decreto – Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação – Código do Trabalho; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais. -----

---Legislação de carácter específico: -----

- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação; Decreto – Lei 130/2019, de 30 de agosto, altera os princípios e normas a que deve obedecer a produção cartográfica no território nacional; Portaria 701-H/2008, de 29 de outubro, aprova o conteúdo obrigatório do programa e do projeto de execução, bem como os procedimentos e normas a adotar na elaboração e faseamento de projetos de obras públicas, designados «Instruções para a elaboração de projetos de obras», e a classificação de obras por categorias; Decreto Regulamentar 10/2009, de 29 de maio, fixa a cartografia a

utilizar nos instrumentos de gestão territorial, bem como na representação de quaisquer condicionantes;  
Decreto – Lei 193/95, de 28 de julho, na redação atual, estabelece os princípios e normas a que deve obedecer a produção cartográfica no território nacional.-----

---A valoração deste método de seleção é de 45%.-----

---Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será valorada da seguinte forma: a) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; b) 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.-----

---A valoração deste método de seleção é de 25%.-----

---Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética <sup>ponderada (25)</sup> ~~simples~~ das classificações dos elementos a avaliar. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa ao último biénio, de acordo com a seguinte fórmula:-----

---AC= HA×10% + FP×30% + EP×35% + AD×25%-----

---As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação:-----

Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura	20 Valores
Habilitações académicas de grau exigido à candidatura	18 Valores

---A Formação Profissional (FP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----

Sem formação profissional	5 Valores
Até 25 horas de formação	10 Valores
Entre 26 e 50 horas de formação	11 Valores
Entre 51 e 100 horas de formação	12 Valores
Entre 101 e 200 horas de formação	15 Valores



Mais de 200 horas de formação	20 Valores
-------------------------------	------------

--- A participação em ações de formação será classificada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios: -----

- Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas; -----
- Serão consideradas “ações de formação com interesse específico” as relacionadas com a área funcional do lugar a prover; -----
- Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas “ações sem interesse” e não serão valoradas. -----

--- A Experiência Profissional (EP) reporta-se ao desempenho de funções na área para o qual o procedimento é aberto, sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

Sem experiência	9 Valores
Até 12 meses	10 Valores
Superior a 12 meses e inferior a 24 meses	12 Valores
Superior a 24 meses e inferior a 36 meses	14 Valores
Superior a 36 meses e inferior a 48 meses	16 Valores
Superior a 48 meses e inferior a 60 meses	18 Valores
Superior a 60 meses	20 Valores

---A Avaliação de Desempenho (AD) é graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

Desempenho inadequado com menção quantitativa entre 1 e 1,999	5 Valores
Desempenho adequado com menção quantitativa entre 2 e 3,999	12 Valores
Desempenho relevante com menção quantitativa entre 4 e 5	16 Valores
Desempenho excelente	20 Valores

---Caso o (a) candidato (a) não possua avaliação de desempenho relativo ao último biénio, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 12-A/2019, de 30 de abril. -----

---A valoração deste método de seleção é de 45%. -----

---Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes sete competências: -----

*Handwritten signature and initials*

- **Competências técnicas:** Realização e Orientação para resultados; Inovação e Qualidade; Organização e Método de Trabalho; -----
- **Competências pessoais:** Relacionamento interpessoal; Comunicação; Trabalho de equipa e cooperação; -----
- **Competências conceptuais ou Conhecimentos específicos:** conhecimentos especializados e experiência. -----

---Este método será avaliado de acordo com o seguinte: -----

- 20 valores - Comportamento associado presente nas 7 competências definidas; -----
- 16 valores - Comportamento associado presente em 6 competências definidas; -----
- 12 valores - Comportamento associado presente em 4/5 competências definidas; -----
- 8 valores – Comportamento associado presente em 2/3 competências definidas; -----
- 4 valores - Comportamento associado presente em 0 a 1 competências definidas; -----

---Será 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 classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, com valoração até às centésimas.-----

---A valoração deste método de seleção é de 25%.-----

---Como método de seleção facultativo será utilizado:-----

---Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentos, nomeadamente os relacionamentos com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. 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. -----

---Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes: -----

--- **Motivação:** -----

	<b>Classificação</b>	<b>Valores</b>
Ausência de motivação	Insuficiente	4
Pouca motivação	Reduzido	8
Motivação adequada	Suficiente	12
Motivação muito adequada	Bom	16
Motivação excelente	Elevado	20

--- **Sentido de organização:** -----



*Handwritten signatures and initials in the top right corner.*

	Classificação	Valores
Ausência de sentido de organização	Insuficiente	4
Pouco sentido de organização	Reduzido	8
Sentido organização suficiente	Suficiente	12
Sentido organização relevante	Bom	16
Sentido organização excelente	Elevado	20

--- **Experiência profissional:** -----

	Classificação	Valores
Ausência de experiência	Insuficiente	4
Pouca experiência	Reduzido	8
Experiência suficiente	Suficiente	12
Experiência relevante	Bom	16
Muita experiência	Elevado	20

--- **Conhecimento das funções:** -----

	Classificação	Valores
Ausência de conhecimentos	Insuficiente	4
Poucos conhecimentos	Reduzido	8
Conhecimentos suficientes	Suficiente	12
Conhecimentos relevantes	Bom	16
Muitos conhecimentos	Elevado	20

--- **Comunicação:** -----

	Classificação	Valores
Dificuldade de comunicação	Insuficiente	4
Pouca capacidade de comunicação	Reduzido	8
Capacidade de comunicação suficiente	Suficiente	12
Capacidade de comunicação relevante	Bom	16
Capacidade de comunicação excelentes	Elevado	20

--- **Relacionamento Interpessoal** -----

	Classificação	Valores
Dificuldade de relacionamento interpessoal	Insuficiente	4
Pouca capacidade de relacionamento interpessoal	Reduzido	8



*Handwritten signature and initials in the top left corner.*

Capacidade de relacionamento interpessoal suficiente	Suficiente	12
Capacidade de relacionamento interpessoal relevante	Bom	16
Capacidade de relacionamento interpessoal excelente	Elevado	20

---Os parâmetros serão avaliados 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 classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, com valoração até às centésimas. -----

--- A avaliação dos fatores abrangidos reger-se-á pela tabela anexa à presente ata. -----

---A valoração deste método de seleção é de 30%. -----

---Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril:-----

---OF= (PC ou AC × 45%) + (AP ou EAC × 25%) + (EPS × 30%)-----

---Sendo:-----

---OF= Ordenação Final-----

---PC= Prova de Conhecimentos-----

---AP= Avaliação Psicológica-----

---AC= Avaliação Curricular-----

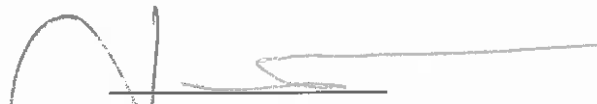
---EAC= Entrevista Avaliação de Competências-----

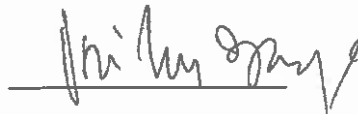
---EPS= Entrevista Profissional de Seleção-----


---Cada um dos métodos é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou fases, não lhes sendo aplicado o método seguinte:-----

---E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos elementos do júri.-----

O Júri do Procedimento

  
\_\_\_\_\_  
(Presidente)

  
\_\_\_\_\_  
(1.º vogal efetivo)

  
\_\_\_\_\_  
(2.º vogal efetivo)

*[Handwritten signature]*



**Critérios para apreciação da Entrevista Profissional de Seleção**

<b>Fatores de apreciação</b>	<b>Elevado</b>	<b>Bom</b>	<b>Suficiente</b>	<b>Reduzido</b>	<b>Insuficiente</b>
<b>Motivação</b>	Revelou uma opção bastante consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou	Revelou uma opção consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou	Revelou uma opção pouco consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou	Revelou uma opção nada consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou	Não revelou qualquer opção consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou
<b>Sentido de Organização</b>	Apreciável sentido de organização	Razoável sentido de organização	Algum sentido de organização	Pouco sentido de organização	Nenhum sentido de organização
<b>Experiência Profissional</b>	Revelou possuir muita experiência profissional para o lugar a que se candidatou	Revelou possuir experiência profissional para o lugar a que se candidatou	Revelou possuir alguma experiência profissional para o lugar a que se candidatou	Revelou possuir muito pouca experiência profissional para o lugar a que se candidatou	Não revelou possuir experiência profissional para o lugar a que se candidatou
<b>Conhecimento das funções</b>	Revelou possuir um conhecimento bastante completo dos problemas e tarefas	Revelou possuir um conhecimento razoável dos problemas e tarefas	Revelou possuir alguns conhecimentos sobre problemas e tarefas	Revelou possuir poucos conhecimentos sobre problemas e tarefas	Revelou falta de quaisquer conhecimentos sobre problemas e tarefas inerentes ao conteúdo funcional do cargo a prover
<b>Comunicação</b>	Demonstrou uma apreciável facilidade de expressão e comunicação	Demonstrou uma razoável facilidade de expressão e comunicação	Demonstrou alguma facilidade de expressão e comunicação	Demonstrou grande dificuldade de expressão e comunicação	Não demonstrou qualquer capacidade de expressão e comunicação
<b>Relacionamento Interpessoal</b>	Demonstrou uma apreciável facilidade de relacionamento	Demonstrou uma razoável facilidade de relacionamento	Demonstrou alguma facilidade de relacionamento	Demonstrou grande dificuldade de relacionamento	Não demonstrou qualquer capacidade de relacionamento