

Procedimento concursal, para recrutamento de 1(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

Ata n.º 8

Aos vinte e seis dias do mês de abril de dois mil e vinte e um, nesta cidade de Ovar e edifício dos Paços do Concelho, reuniram os membros do júri, Engº José Rodrigues Pinto, chefe de divisão de obras municipais, José Luís Martins Barge coordenador técnico e Alda Maria Duarte Salgado da Silva Costa, coordenadora técnica, os quais constituem o júri do concurso referenciado em epígrafe, aberto por aviso(extrato) nº 12032/2020 publicado no Diário da República 2ª série de 18 de agosto de 2020, a fim de procederem à compilação dos resultados obtidos no 3.º método de seleção, Entrevista Profissional de Seleção e elaborar a lista de ordenação final dos candidatos admitidos:

António Manuel Pinho Antunes

Fernando Bravo Silva

Paulo Eduardo Rebelo Nunes Reis

Tiago Filipe Costa Cruz

Susana Maria Sá Fernandes Lima

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 caráter 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 ponderada 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: -----

$AC = HA \times 10\% + FP \times 30\% + EP \times 35\% + AD \times 25\%$ -----

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 à 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: -----

- 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: -----

	Classificação	Valores
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: -----

	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

Handwritten signature and date: Adm/ 22/02/19

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
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 rege-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 completem 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:-----

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção para que seja convocado equivale à desistência do procedimento;

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A Prova de Conhecimentos foi realizada no dia 18 de dezembro de 2020, a Avaliação Psicológica no dia 25 de março de 2021, e a Entrevista Profissional de Seleção no dia 21 de abril de 2021.

Tendo em conta os critérios e fundamentos utilizados, nos termos das fichas anexas, o júri deliberou, por unanimidade, atribuir aos candidatos as seguintes classificações:

CANDIDATO	Prova Conhecimentos	Avaliação Curricular	Entrevista Profissional Seleção
António Manuel Pinho Antunes	19,00	16,00	14,00
Fernando Bravo Silva	17,00	Faltou	Excluído
Paulo Eduardo Rebelo Nunes Reis	13,50	12,00	13,33
Susana Maria Sá Fernandes Lima	20,00	12,00	12,66
Tiago Filipe Costa Cruz	18,00	Faltou	Excluído

Conforme o disposto no n.º 14 do Aviso de Abertura, são excluídos do procedimento concursal os candidatos que não compareçam ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não constando da lista unitária de ordenação final:

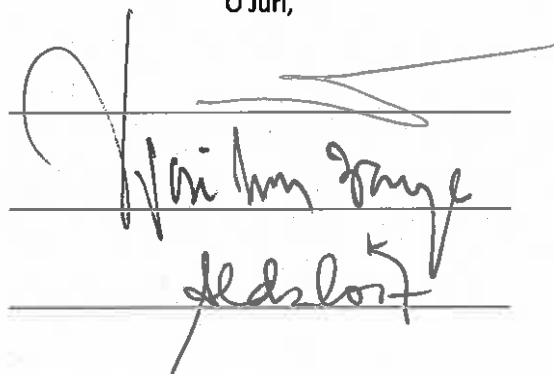
Classificação Final		
1.º	António Manuel Pinho Antunes	16.75 valores
2.º	Susana Maria Sá Fernandes Lima	15.80 valores
3.º	Paulo Eduardo Rebelo Nunes reis	13.07 valores

Os candidatos Fernando Bravo Silve e Tiago Filipe Costa Cruz, foram excluídos do procedimento por não terem comparecido ao método de seleção Avaliação Psicológica.

Mais foi deliberado, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, que os candidatos são notificados para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

As deliberações foram todas tomadas por unanimidade.

O Júri,



António Manuel Pinho Antunes