



Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, com Licenciatura em Engenharia Geográfica, Geografia, Planeamento e Gestão do Território ou Planeamento Regional e Urbano (com formação obrigatória em Sistemas de Informação Geográfica para as quatro licenciaturas)

Ata n.º 1

Aos dez dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e dois nesta Vila de Sever do Vouga e edifício dos Paços do Concelho reuniu o Júri do procedimento concursal, designado em epígrafe, constituído pelos membros:-----

Helder Alexandre Vaz Barata Pereira, Técnico Superior de Planeamento Regional e Urbano deste Município de Sever do Vouga, que o preside, e pelos vogais efetivos:-----

1.º Vogal Efetivo – Alfredo Miguel Dias de Castro, Técnico Superior de Engenharia Topográfica;-----

1.º Vogal Suplente – Fernando Marques Sá Marinheiro, Chefe de Divisão da unidade orgânica flexível de Obras Municipais.-----

A reunião teve por objetivo proceder à análise dos seguintes parâmetros:-----

1. **Ponderação dos métodos de seleção e seus critérios;**-----

2. **Definição da fórmula de ordenação final dos candidatos, de acordo com os métodos de seleção.**-----

(a) Nos termos dos artigos 36.º da LTFP e 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, os métodos de seleção são os seguintes:-----

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC), visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais, as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, nomeadamente, o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos é de carácter individual e assume a forma escrita. Será de natureza teórica e incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com a exigência da função com carácter eliminatório, classificada de 0 a 20 valores e terá a duração de 120 minutos. A prova será constituída por 4 Grupos, cotadas até 5 pontos cada, podendo ser subdivididos de acordo com o entendimento da entidade externa que elaborará a prova e, incidirá sobre a seguinte legislação (na sua atual redação), que poderá ser consultada durante a realização da prova:-----

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;-----

Decreto-Lei n.º 130/2014, de 29 de agosto;-----

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro;-----

Lei n.º 31/2014, de 30 de maio, com a redação em vigor (Lei n.º 74/2017, de 16 de agosto);-----

Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, com a redação em vigor (Decreto-Lei n.º 25/2021, de 29 de março);



Decreto Regulamentar n.º 15/2015, de 19 de agosto;-----

Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 136/2014, de 9 de setembro.-----

A aplicação deste método de seleção será efetuada por entidade externa.-----

A **Avaliação Psicológica (AP)**, visa analisar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e 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 tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

Uma vez que esta Câmara não possui técnicos com habilitação académica e formação adequadas para este efeito, a aplicação deste método de seleção será efetuada de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 10.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.-----

A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, que se destina a avaliar de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado incidindo, nomeadamente, sobre a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em que serão avaliados os seguintes parâmetros, sendo cada um deles avaliado de 0 a 4 valores.-----

Os parâmetros comportamentais em análise serão:-----

Orientação para Resultados – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;-----

Análise da informação e sentido crítico - Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico;-----

Conhecimentos especializados e experiência – conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;-----

Iniciativa e autonomia – Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;-----

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;-----

A **Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento é classificada de 0 a 20 valores e



resultará da ponderação das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$OF = 35\% * PEC + 35\% * AP + 30\% * EPS, \text{ em que:}-----$$

PEC = Prova de Conhecimentos;-----

AP = Avaliação Psicológica;-----

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

Poder-se-ão considerar válidas todas as candidaturas dos candidatos que demonstrem possuir algum grau académico nos Sistemas de Informação Geográfica bem como, todos aqueles que demonstrem que estão no momento da formalização do requerimento, a que alude o presente concurso, na prossecução de algum grau devendo demonstrar, neste caso, que possuem experiência na área superior a dois anos.-----

(b) Métodos de seleção para candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado (exceto quando afastados).-----

Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e será valorada de 0 a 20, com valoração às centésimas, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:-----

$$AC = 25\% * HA + 25\% * FP + 40\% * EP + 10\% * AD, \text{ em que:}-----$$

HA = Habilitação Académica;-----

FP = Formação Profissional;-----

EP = Experiência Profissional;-----

AD = Avaliação de Desempenho.-----

As **Habilitações Académicas**, serão ponderadas e valoradas até ao máximo de 20 valores, tendo em consideração a média da licenciatura, da seguinte forma:-----

Média = 10 valores	-	10 valores
Média = 11 ou 12 valores	-	14 valores
Média = 13 ou 14 valores	-	16 valores
Média = 15 ou 16 valores	-	18 valores
Média > 16 valores	-	20 valores

A **Formação Profissional**, em que se considera apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao limite de 20 valores, da seguinte forma:-----



Por cada ação de formação com duração até 35 horas	-	1 valor
Por cada ação de formação com duração até 70 horas	-	2 valores
Por cada ação de formação com duração > a 70 horas	-	4 valores
Pós-graduação ou especialização	-	6 valores

A **Experiência Profissional**, em que se pondera a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e ao grau de complexidade das mesmas, da seguinte forma:-----

Até 1 ano	-	10 valores
> 1 ano e = a 5 anos	-	14 valores
> 5 anos e = a 10 anos	-	16 valores
>10 anos e = a 15 anos	-	18 valores
Mais de 15 anos	-	20 valores

A **Avaliação de Desempenho**, em que se pondera a média da avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato executou ou cumpriu a atribuição, competências ou atividades idênticas ao posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro):-----

Desempenho Inadequado	-	5 valores
Desempenho Adequado	-	12 valores
Desempenho Relevante	-	15 valores
Desempenho Excelente	-	20 valores

Aos candidatos que não possuam a Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de dez valores.-

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências. Este guião será associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem respetivamente às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

O Júri determinou que a entrevista incidirá sobre as seguintes competências:-----



1. Planeamento e organização;-----
2. Análise da informação e sentido crítico;-----
3. Conhecimentos especializados e experiência;-----
4. Iniciativa e autonomia;-----
5. Relacionamento interpessoal.-----

A **Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento é classificada de 0 a 20 valores e resultará da ponderação das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção de acordo com a seguinte fórmula: -----

$OF = 55\% * AC + 45\% * EAC$, em que:-----

AC = Avaliação Curricular;-----

EAC = Entrevista de Avaliação de competências.-----

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores, num dos métodos de seleção, consideram-se excluídos da ordenação final.-----

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos, tendo-se lavrado a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.-----

O Presidente do Júri,



O 1.º Vogal,



O 2.º Vogal,



O relator,


