

## Ata n.º 1

Procedimento Concursal Comum para Constituição de Relação Jurídica de Emprego Público, na Modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, para preenchimento de 1 Posto de Trabalho Correspondente à Carreira e Categoria de Assistente Técnico na Área de Topografia.

**Ata da reunião do júri para definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, de cada um dos métodos de seleção.**

Ao oitavo dia do mês de maio do ano dois mil e três reuniu, no Edifício do Serviço de Gestão e Valorização de Recursos Humanos, localizada na cidade do Sabugal, o júri designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara, datado de 21 de março 2023, para o concurso mencionado em epígrafe, com as seguintes presenças: Ana Isabel Soares Carreira, dirigente Intermédia de 3.º Grau do Serviço de Acessibilidade e Mobilidade, na qualidade de Presidente do júri; Pedro Miguel Ferreira Pires pelo Dirigente Intermédio de 3.º Grau do Serviço de Obras Empreitadas e Vias de Comunicação, na qualidade de 1.º vogal efetivo, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, e Sandra Maria Antunes Nabais de Figueiredo Técnica Superior de Gestão de Recursos Humanos, na qualidade de 2.º vogal efetivo, com a finalidade de definir as fases e métodos de seleção e a fixação, de acordo com a legislação em vigor.

De acordo com o despacho do Senhor Presidente da Câmara, datado de 21 de março 2023, os métodos de seleção a aplicar serão consoante a situação dos candidatos:

**1 - Para a generalidade dos candidatos;**

**2 - Métodos a aplicar ao universo dos candidatos previstos no n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho** (Candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa ou candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade):

**1 - Para a generalidade dos candidatos,** o júri do procedimento deliberou por unanimidade, quanto aos métodos de seleção a utilizar no recrutamento e ao sistema de classificação final, estabelecer o seguinte:

**1.1 Prova Prática de Conhecimentos teórico/prático;**

**1.2 Avaliação Psicológica;**

**1.1 Prova de conhecimentos teórico/prático,** tem a ponderação de 100% da nota final, esta será classificada de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas. A prova de conhecimentos, de realização individual, será dividida em duas partes distintas:

- a) Uma parte de natureza teórica, que se designará: **prova de conhecimentos teóricos (PCT).**
- b) Uma parte de natureza prática que se designará, **prova de conhecimentos práticos (PCTP)**

- a) **Prova de conhecimentos teóricos (PCT),** com uma ponderação de 40%, visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função. Terá a duração máxima de 1h, com tolerância de 15 minutos. Será efetuada de forma escrita, de realização individual, com consulta em suporte de papel. Será constituída pela:
  - Parte 1, com 8 questões de escolha múltipla, cada uma com a pontuação de 2 (dois) valor.
  - Parte 2, com duas questões de desenvolvimento, cada uma com pontuação de 2 (dois) valores.

A prova incidirá sobre os seguintes diplomas:

Legislação Geral:

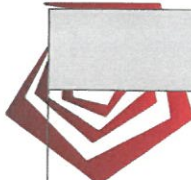
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais (RJAL), aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 setembro, na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - O Novo Código de Procedimento Administrativo, na sua atual redação.

Legislação específica:

- Princípios e normas a que deve obedecer a produção cartográfica no território nacional – Decreto Lei n.º 130/2019, de 30 de agosto, que altera e república o Decreto-Lei n.º 193/95, de 28 de julho.
- Normas e especificações técnicas para a cartografia topográfica vetorial, publicadas através do Aviso n.º 11918-2019 do Diário da República de 24 de julho.



Arbina  
C. Figueiredo

Parâmetros	resultados	Valores
 <b>SABUGAL</b> MUNICÍPIO  4.º Parâmetro - Grau de conhecimento	Demonstrou elevada grau de conhecimento	5
	Demonstrou bom grau de conhecimento	4
	Demonstrou razoável grau de conhecimento	3
	Demonstrou reduzido grau de conhecimento	2
	Demonstrou insuficiente grau de conhecimento	1

**1.2 A Avaliação Psicológica (AP)** será realizada por entidade externa ao júri e visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências 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.

A avaliação psicológica será realizada através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases. Por cada candidato submetido, à avaliação psicológica, é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas e o nível atingido em cada uma delas bem como a fundamentação do resultado obtido. A ficha deve garantir a privacidade da avaliação psicológica perante terceiros. Será avaliada através das menções finais classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

A ordenação final dos candidatos, é efetuada de acordo com a escala classificada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula, dependendo do universo de candidato e a avaliação psicológica será classificado como “Apto” ou “não Apto”:

$$OF = 0.4PCT + 0.6PCP$$

Em que: *OF* = Ordenação Final; *PCT* = Prova de Conhecimentos Teóricos; *PCP* = Prova de Conhecimentos Práticos.

b) Prova de conhecimentos práticos (PCP), com uma ponderação de 60 %, terá uma duração de 30m e será expressa de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada às centésimas. As tarefas a realizar serão:

- Colocação do aparelho em modo estação;
- Proceder a um levantamento topográfico com estação total em local específico, com um máximo de 25 pontos.

Nesta prova serão avaliados os parâmetros seguintes e valorados de acordo com a descrição apresentada:

Parâmetros	resultados	Valores
<b>1.º Parâmetro - Perceção e compreensão da tarefa</b>	Demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa	5
	Demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa	4
	Demonstrou conhecimento razoável da perceção e compreensão da tarefa	3
	Demonstrou conhecimento reduzido da perceção e compreensão da tarefa	2
	Demonstrou conhecimento insuficiente da perceção e compreensão da tarefa	1
<b>2.º Parâmetro - Qualidade de realização</b>	Demonstrou elevada qualidade de realização	5
	Demonstrou boa qualidade de realização	4
	Demonstrou razoável qualidade de realização	3
	Demonstrou reduzida qualidade de realização	2
	Demonstrou insuficiente qualidade de realização	1
<b>3.º Parâmetro - Celeridade na execução</b>	Demonstrou elevada celeridade na execução	5
	Demonstrou boa celeridade na execução	4
	Demonstrou razoável celeridade na execução	3
	Demonstrou reduzida celeridade na execução	2
	Demonstrou insuficiente celeridade na execução	1



**2 - Métodos a aplicar ao universo dos candidatos previstos no n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho** (Candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa ou candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade). o júri do procedimento deliberou por unanimidade, quanto aos métodos de seleção a utilizar no recrutamento e ao sistema de classificação final, estabelecer o seguinte:

**2.1 Avaliação curricular (AC);**

**2.2 Entrevista de avaliação de competências (EAC);**

**2.1 Avaliação curricular:** tem uma ponderação de 60% na valoração final. Visa analisar a qualificação dos candidatos, 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. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações literárias, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = (HL + FP + EP + AD)/4$$

Sendo:

**a) HL = Habilitações Literárias**

Neste parâmetro, será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.

Habilitação Literária de grau exigido: 18 valores

Habilitação Literária superior ao grau exigido: 20 valores

**b) FP = Formação Profissional**

Neste parâmetro, serão considerados os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados.

**Sem ações de formação – 10 valores;**

**De 7 a 14 horas de formação – 11 valores**

**De 15 a 35 horas de formação – 12 valores**

Contadas as primeiras 35 horas de formação, por cada conjunto de mais 35 horas, além do primeiro, acresce 0,5 valores até ao limite máximo de 20 valores.

Cada dia de formação, corresponde a 7 horas exceto se existir valor diferente no certificado.

**c) EP = Experiência Profissional**

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

**Até 3 anos de experiência profissional: 10 valores**

Contados os primeiros 3 anos de experiência, por cada ano completo acresce 0,5 valor até ao limite máximo de 20 valores.

**d) AD = Avaliação do Desempenho**

Neste parâmetro, será considerada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

**Desempenho Inadequado** – 8 valores

**Desempenho Adequado** – 12 valores

**Desempenho Relevante** – 16 valores

**Desempenho Excelente** – 20 valores

**Sem avaliação** – 10 valores;

**2.2 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** tem uma ponderação de 40% da nota final. Sendo realizada por entidade externa ao júri, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências, consideradas essenciais para o exercício da função.

A **ordenação final dos candidatos** que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro:

$$OF = 0,60 AC + 0,40 EAC$$

Em que:

OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Conforme número 3 do artigo 21.º da Portaria nº 233/2023, de 09 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios. Assim, é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. E nada mais havendo a tratar, foi dada por terminada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O Presidente do Júri: Ana Isabel Soares Carreira.

(Ana Isabel Soares Carreira)

O 1.º Vogal: Pedro Miguel Ferreira Pires

(Pedro Miguel Ferreira Pires)

O 2.º Vogal: Sandra Maria Antunes Nabais de Figueiredo

(Sandra Maria Antunes Nabais de Figueiredo)



