

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE TÉCNICO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO, ÁREA DE TOPOGRAFIA, CONFORME CARACTERIZAÇÃO NO MAPA DE PESSOAL**

### **ATA N.º 1**

1 - Ao oitavo dia do mês de junho do ano dois mil e vinte e seis, reuniram os elementos do júri designados para assegurar a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, para a contratação de um Assistente Técnico, da carreira geral de Assistente Técnico, área de Topografia, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, estando presentes: o presidente, Eng.º Nuno Jorge Rocha Nogueira, Chefe da Divisão de Estudos e Projetos, e os vogais efetivos: Dr.ª Maria Inês de Oliveira Faria, Técnica Superior, que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos, e Marco André Reis Barbosa, Assistente Técnico, na área de Topografia.

2 - A reunião teve por objetivo proceder à fixação dos parâmetros de avaliação de cada método de seleção, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro.

3 - Assim, tendo em consideração a complexidade de tarefas e responsabilidades inerentes ao lugar posto a contratação e o conjunto de requisitos legais exigíveis para o seu exercício, os elementos do júri deliberaram:

#### **3.1 - Prova de Conhecimentos (PC)**

A prova de conhecimentos será dividida em duas partes: uma parte teórica e uma parte prática, com uma ponderação total de 70 % na valoração final.

##### **a) Prova de conhecimentos teórica (PCT)**

A prova de conhecimentos teórica, de realização individual, assumirá a forma escrita, sem possibilidade de consulta da legislação, e incidirá sobre conteúdos de natureza teórica, diretamente relacionados com o exercício da função.



Handwritten signature in blue ink, likely belonging to Marco André Reis Barbosa.

A prova de conhecimentos teórica, terá a duração máxima de 40 minutos, podendo ser alargada até 60 minutos aos candidatos com deficiência comprovada que solicitem condições especiais para a sua realização.

A prova de conhecimentos teórica, com classificação máxima de 5,00 valores, é constituída por 5 perguntas e incidirá sobre a seguinte legislação (legislação aplicável na versão em vigor à data da divulgação do aviso de abertura):

- **Lei n.º 78/2017, de 17 de agosto** – Sistema de informação cadastral simplificada;
- **Regulamento n.º 142/2016, de 9 de fevereiro** - Normas e especificações técnicas da cartografia a observar na elaboração das plantas e dos planos territoriais;
- **Lei n.º 35/2014, de 20 de junho** - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP):
  - o Título IV - Conteúdo do vínculo de emprego público
    - Capítulo I - Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público (artigos 70.º a 78.º);
    - Capítulo II - Atividade, local de trabalho e carreiras (artigos 79.º a 91.º).

#### **b) Prova de conhecimentos prática (PCP)**

A prova de conhecimentos prática visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função.

A prova de conhecimentos prática, de realização individual, tem a duração de 90 minutos e será composta por 4 tarefas, valoradas cada uma, numa escala de 0 a 15,00 valores, que consistirão no seguinte:

- **Tarefa 1 - Levantamento Topográfico (LT)** – Realização de levantamento topográfico georreferenciado no sistema de coordenadas ETRS89 PT TM06 (Escala de 1:500) da área específica com o equipamento Estação Total Leica TS16 R1000; GPS – GS07; Caderneta CS20;



- **Tarefa 2 – Desenho do Levantamento (DL)** - Desenhar o levantamento topográfico em gabinete, no software Autocad Civil 3D, com uma superfície de curvas de nível;
- **Tarefa 3 – Planta Final (PF)** - Apresentação da planta final em formato .dwg;
- **Tarefa 4 – Corte Longitudinal (CL)** - Apresentação de um corte longitudinal em formato .dwg.

A avaliação de cada tarefa incidirá nos seguintes parâmetros:

- Perceção e compreensão da tarefa (PCT)
- Qualidade da realização da tarefa (QRT)
- Celeridade na execução da tarefa (CET)
- Conhecimentos técnicos demonstrados (CTD)

A classificação de cada tarefa corresponde à média simples dos resultados obtidos em cada parâmetro em avaliação, numa escala de 0 a 15,00 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$(PCT+QRT+CET+CTD) /4$$

A **classificação final da Prova de Conhecimentos Prática (PCP)**, corresponde à média simples dos resultados obtidos em cada tarefa em avaliação, numa escala de 0 a 15,00 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, em que:

$$PCP=(LT+DL+PF+CL)/4$$

Em que:

LT = Levantamento Topográfico;

DL = Desenho do Levantamento;

PF = Planta Final;

CL = Corte Longitudinal.

A **Classificação final da Prova de Conhecimentos (Teórica e Prática)**, corresponde à soma da classificação da Prova de Conhecimentos Teórica e da Prova de Conhecimentos Prática, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, em que:



Luisfania

### **CFPC=PCT+PCP**

CFPC= Classificação Final da Prova de Conhecimentos;

PCT= Prova de Conhecimentos Teórica;

PCP= Prova de Conhecimentos Prática.

### **3.2 - Avaliação Psicológica (AP)**

A Avaliação Psicológica, 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 avaliada através das menções de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido menção de Não Apto neste método de seleção, conforme disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

### **3.3 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**

A Entrevista de Avaliação de Competências terá a ponderação de 30% na valoração final, com duração prevista entre 15 a 20 minutos, visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal do Município.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências:

1. Orientação para os resultados
2. Gestão do conhecimento
3. Orientação para a colaboração
4. Orientação para a mudança e inovação



Luís Pereira

5. Orientação para a participação
6. Orientação para o serviço público
7. Iniciativa

Cada competência será avaliada de acordo com acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- Nível Excelente: 20 valores
- Nível Muito Bom: 18 valores
- Nível Bom: 16 valores
- Nível Satisfaz Bastante: 14 valores
- Nível Satisfaz: 12 valores
- Nível Suficiente: 10 valores
- Nível Reduzido: 8 valores
- Nível Insuficiente: 4 valores

4 – Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caraterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar, exceto quando afastados por escrito, são os seguintes:

#### **4.1 – Avaliação Curricular (AC)**

A avaliação curricular 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.

Avaliação curricular, com uma ponderação de 50% na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes:



Luís Faria

- a) **Habilitação Literária (HL)**, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) **Formação Profissional (FP)**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) **Experiência Profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- d) **Avaliação de Desempenho (AD)**, relativa ao último ciclo avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação do documento, emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto, caso em que a avaliação equivalerá a desempenho regular/adequado.

**4.1.1 - A Avaliação Curricular** dos candidatos será inscrita em fichas de apreciação individuais, cujo modelo se anexa à presente ata, dela passando a fazer parte integrante, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores (consideradas até às centésimas), através das seguintes fórmulas:

$$AC = HL \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 25\% + AD \times 25\%$$

Em que:

**AC** = Avaliação Curricular;

**HL** = Habilitação Literária;

**FP** = Formação Profissional;

**EP** = Experiência Profissional;

**AD** = Avaliação de Desempenho;

a) No fator habilitação literária (**HL**) o júri deliberou atribuir as seguintes pontuações:

- 12.º Ano/Curso Técnico Profissional – 18 valores
- Bacharelato/Licenciatura/Mestrado/Doutoramento – 20 valores

Para efeitos da referida classificação só serão considerados níveis habilitacionais completos e comprovados.



Luís Faria

b) No fator formação profissional (**FP**) consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

A tradução numérica deste fator far-se-á do seguinte modo:

- Sem ações de formação/Formação Profissional não comprovada – 0 valores;
- Formação Profissional comprovada - Por cada ação/curso de formação serão atribuídos os seguintes valores (até ao máximo de 20 valores):

TIPO	VALORAÇÃO
Ações/Cursos de formação com duração > 35 horas	2 valores cada ação/curso
Ações/Cursos de formação com duração ≤ a 35 horas	1 valor cada ação/curso
Seminários e Workshops	0,5 valores cada

c) A avaliação da experiência profissional (**EP**) será feita do seguinte modo.

Sem experiência profissional / Experiência profissional não comprovada - 0 valores

De 0 a <5 anos — 16 valores

De ≥ 5 anos a <10 anos — 18 valores

≥ a 10 anos — 20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra;

d) A avaliação de desempenho (**AD**) deverá seguir as seguintes leis:

*Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012 de 31 de dezembro e Decreto Regulamentar n.º 18 /2009, de 04 de setembro:*

Desempenho Inadequado — 10 valores

Desempenho Adequado — 14 valores

Desempenho Relevante — 18 valores

Desempenho Excelente — 20 valores

*Ou, Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual (Aplicável ao Biénio 2023/2024 e anos seguintes) e Decreto Regulamentar n.º 18 /2009, de 04 de setembro:*

Desempenho Inadequado — 10 valores

Desempenho Regular — 14 valores

Desempenho Bom — 16 valores

Desempenho Muito Bom — 18 valores

Desempenho Excelente — 20 valores

#### **4.2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**

A Entrevista de Avaliação de Competências terá a ponderação de 50% na valoração final, com duração prevista entre 15 a 20 minutos, visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal do Município.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências:

1. Orientação para os resultados
2. Gestão do conhecimento
3. Orientação para a colaboração
4. Orientação para a mudança e inovação
5. Orientação para a participação
6. Orientação para o serviço público
7. Iniciativa

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- Nível Excelente: 20 valores
- Nível Muito Bom: 18 valores

- Nível Bom: 16 valores
- Nível Satisfaz Bastante: 14 valores
- Nível Satisfaz: 12 valores
- Nível Suficiente: 10 valores
- Nível Reduzido: 8 valores
- Nível Insuficiente: 4 valores

**5 - A ordenação final (OF)** dos concorrentes será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que:

**OF** = Ordenação final;

**PC** = Prova de Conhecimentos;

**EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências.

**Ou**, aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caraterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, exceto quando afastados por escrito:

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

Em que:

**OF** = Ordenação final;

**AC** = Avaliação curricular;

**EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências.

**6 - Cada um dos métodos de seleção bem como cada uma das fases que comportem é eliminatório pela ordem constante na publicação, sendo excluídos do procedimento os candidatos:**

a) Que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes;



Luís Garcia

- b) Que tenham obtido menção de Não Apto no método de seleção de Avaliação Psicológica;
- c) Os candidatos que não compareçam ao método de seleção para o qual tenham sido convocados.



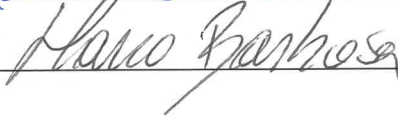
7 - Em situação de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar na ordenação final, são os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro:

- a) Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP;
- b) Se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais por lei.

7.1 - A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

- a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos do júri.

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_