



ACTA DA 1ª REÚNIÃO DO JÚRI

Procedimento concursal para contratação por tempo indeterminado de 1 Técnico Superior (área Engenheiro Geógrafo)

Aos trinta dias do mês de julho de dois mil e vinte, no edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do concurso em epígrafe, o qual foi nomeado por despacho do Sr. Presidente da Câmara em 29 de julho do ano em curso, com a presença de Vítor Bernardino Oliveira Gomes, Diretor do Departamento de Urbanismo, na qualidade de presidente, do primeiro vogal efetivo Maria Alexandrina Silva Meneses, Chefe da Divisão de Cartografia e Informação Geográfica e do primeiro vogal suplente José Manuel Costa Amaral, Técnico Superior, a fim de definir os critérios a utilizar nos métodos de seleção:

- Para os/as candidatos/as com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, os métodos de seleção serão:

Métodos de seleção obrigatórios:

- 1- Avaliação curricular (AC)**
- 2- Entrevista de avaliação de competências (EAC).**

Métodos de seleção facultativos:

- 3 – Entrevista Profissional de seleção (EPS)**

1 - Avaliação curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar designadamente: habilitação académica, percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada; o tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, considerando-se para o efeito todas as informações que respeitam ao período posterior à conclusão da habilitação académica exigida, de acordo com a fórmula abaixo indicada e cujos resultados serão apurados numa escala de 0 a 20 valores.

$$AC=(HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 35\%) + (AD \times 15\%)$$

a) HA – Habilitação académica:

Habilitação exigida – 18 valores;

Habilitação Superior - 20 valores;

b) FP = Formação Profissional:

FP = Formação Profissional, relevante para o exercício das funções em causa, após a conclusão da habilitação exigida no concurso e devidamente comprovada:

Cursos ou ações de duração até 20 horas – 1 valor;

Cursos ou ações de duração de 21 a 40 horas – 2 valores.

Cursos ou ações de duração de 41 a 60 horas – 3 valores

Cursos ou ações de duração de 61 a 80 horas – 4 valores

Cursos ou ações de duração superior a 80 horas – 5 valores

A acumulação desta pontuação não poderá exceder 20 valores.

c) EP - Experiência profissional - será determinada face ao tempo de serviço prestado no desempenho efetivo de funções em área relacionada com as respetivas funções a exercer



considerada a partir da data de conclusão da habilitação exigida, devidamente comprovada, a qual será valorizada da seguinte forma:

Até 6 anos – 16 valores;

Entre 7 e 10 anos – 18 valores;

Superior a 10 anos – 20 valores

- d) **AD - Avaliação de Desempenho**, relativa ao período correspondente aos últimos 3 biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo a mesma apurada através do cálculo da média desses mesmos anos.

Caso o candidato não tenha sido avaliado durante algum desses anos, será atribuída a classificação de 3.

A conversão da média final, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, conforme exemplo abaixo discriminado:

5-----20

3,5-----x

x= 14

2 - Entrevista de avaliação de competências (EAC) exigíveis ao exercício da função. A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que são as seguintes:

- Conhecimentos na área;
- Competências ao nível da iniciativa e autonomia e orientação para o Serviço Público;
- Trabalho em equipa;
- Relacionamento interpessoal.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido.

A entrevista será avaliada segundo os níveis de classificação de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

3 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A Entrevista Profissional de Seleção visa avallar, de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, valorada da seguinte forma:

- 20 valores----- 100% - Elevado
- 16 valores----- ≥ 70% e < 100% - Bom
- 12 valores----- ≥ 50% e < 70% - Suficiente



santa maria da feira câmara municipal

- 8 valores----- $\geq 30\%$ e $< 50\%$ - Reduzido
- 4 valores----- $< 30\%$ - Insuficiente

– Para os/as candidatos/as sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, os métodos de seleção serão:

Métodos de seleção obrigatórios:

- 1 - Prova de conhecimentos teórica oral (PCTO)
- 2 - Avaliação psicológica (AP);

Métodos de seleção facultativos:

- 3 - Entrevista profissional de seleção (EPS).

1 - Prova de Conhecimentos Teórica Oral (PCTO) — visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e será expressa numa escala de 0 a 20 valores.

A PCTO terá a duração aproximada de trinta minutos, no âmbito do seguinte programa:

Decreto-Lei n.º 130/2019 – Diário da República n.º 166/2019, SÉRIE I DE 2019-08-30

Altera os princípios e normas a que deve obedecer a produção cartográfica no território nacional;

- Decreto Regulamentar n.º 10/2009 – Diário da República n.º 104/2009, Série I de 2009-05-29

Fixa a cartografia a utilizar nos instrumentos de gestão territorial, bem como na representação de quaisquer condicionantes;

- Regulamento n.º 142/2016 – Diário da República n.º 27/2016, Série II de 2016-02

Regulamento das Normas e Especificações Técnicas da Cartografia topográfica e topográfica de imagem a utilizar na elaboração, alteração ou revisão dos planos territoriais e na cartografia temática;

- Decreto-Lei n.º 29/2017 - Diário da República n.º 54/2017, Série I de 2017-03-16

Procede à segunda alteração do Decreto-Lei n.º 180/2009, de 7 de agosto, que aprova o regime do Sistema Nacional de Informação Geográfica. Diretiva Inspire;

- Decreto Regulamentar n.º 4/2019 - Diário da República n.º 181/2019, SÉRIE I DE 2019-09-20

Presidência do Conselho de Ministros - Altera a regulamentação aplicável ao sistema de informação cadastral simplificada;

- Lei n.º 65/2019 - Diário da República n.º 161/2019, Série I de 2019-08-23 Assembleia da República

Mantém em vigor e generaliza a aplicação do sistema de informação cadastral simplificada;

- Aviso n.º 6260/2015 – Diário da República n.º 109/2015, Série II de 2015-06-05

Primeira Revisão do Plano Diretor Municipal de Santa Maria da Feira;

- Aviso n.º 11903/2015 – Diário da República n.º 203/2015, Série II de 2015-10-16

Regulamento Municipal de Urbanização e Edificação;



2 - Avaliação Psicológica (AP) — visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências da função, tendo como referência o perfil de competências, previamente definido e será valorada 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.

Competências a avaliar:

- Conhecimentos na área;
- Competências ao nível da iniciativa e autonomia e orientação para o Serviço Público;
- Trabalho em equipa;
- Relacionamento interpessoal.

3 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, valorada da seguinte forma:

- 20 valores----- 100% - Elevado
- 16 valores----- $\geq 70\%$ e $< 100\%$ - Bom
- 12 valores----- $\geq 50\%$ e $< 70\%$ - Suficiente
- 8 valores----- $\geq 30\%$ e $< 50\%$ - Reduzido
- 4 valores----- $< 30\%$ - Insuficiente

A classificação final resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = AC (30\%) + EAC (40\%) + EPS (30\%)$$

Em que: OF – ordenação final; AC – avaliação curricular; EAC – entrevista de avaliação de competências; EPS – entrevista profissional de seleção;

ou

$$OF = PCTO (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que: OF – ordenação final; PCTO – prova de conhecimentos teórica oral; AP – avaliação psicológica, EPS – entrevista profissional de seleção

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas, em cada método de seleção.

Em situações de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no art.º 27º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate, os candidatos serão ordenados por ordem decrescente de idade.



santa maria da feira câmara municipal

Os candidatos admitidos serão convocados, pela forma prevista no nº2 do artigo 21º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

O Júri





