



### Ata nº 1

Aos vinte e um dias do mês de junho do ano dois mil e dezanove, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri, designado por despacho da Vereadora de Recursos Humanos, datado de dezoito de abril de dois mil e dezanove, constituído por **Manuel Rodrigues Silva**, Assistente Técnico, que presidiu, **Inês Correia Durão**, Técnica Superior e **Maria Fernanda Fernandes Castro**, chefe da Divisão de Empreitadas, como vogais, para definição e apreciação dos métodos de seleção e tomada de decisão da ponderação a atribuir aos métodos de seleção a utilizar no procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de Assistente Técnico (Topógrafo).

De acordo com o despacho acima referido da Vereadora de Recursos Humanos, são aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e um método de seleção complementar, nos termos do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LTFP), conjugado com os artigos 5.º e 6º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

**A) Para os candidatos que não estão abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção.**

#### **Métodos de seleção obrigatórios:**

- 1. Prova de conhecimentos** destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. A prova de conhecimentos será escrita, com consulta, e terá a duração de duas horas e trinta minutos, versando as seguintes matérias: Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual; Conhecimentos específicos na área da topografia.
- 2. Avaliação psicológica** destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das restantes competências exigíveis ao exercício da função. A definição do perfil de competências consta do processo de concurso.

#### **Método de seleção complementar:**

- 3. 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. Os parâmetros a avaliar são: conhecimentos e experiência profissional, capacidade de comunicação, relacionamento interpessoal, responsabilidade e o compromisso com o serviço e organização e método de trabalho.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resulta da ponderação da seguinte fórmula:



**OF = PC (45%) + AP (25%) + EPS (30%)**

Em que:

OF – Ordenação Final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

**B) Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são a Avaliação Curricular, a Entrevista de Avaliação de Competências e a Entrevista Profissional de Seleção.**

**Métodos de seleção obrigatórios:**

**1. Avaliação Curricular** incidente sobre as funções que o candidato tem desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa.

A Avaliação Curricular é ponderada da seguinte forma:

**AC = HL (40%) + FP (20%) + EP (40%)**

Em que:

AC - Avaliação Curricular

HL - Habilitações Literárias

FP - Formação Profissional

EP - Experiência Profissional

As regras a observar na valorização dos diversos elementos que integram a avaliação curricular são as seguintes:

**HL Habilitações Literárias:** habilitação académica e nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação:

Grau académico	Classificação
Curso Superior de Engenharia Topográfica	20 valores
Curso Profissional de Topografia, nível 4	17 valores
12º ano + Curso Profissional de Topografia, nível 3	14 valores

**FP = Formação Profissional:** são ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, caracterizadas no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal e do seguinte modo:

Mais de 250 horas de formação	20 valores
Entre 201 e 250 horas de formação	18 valores
Entre 151 e 200 horas de formação	16 valores
Entre 101 e 150 horas de formação	14 valores
Entre 51 e 100 horas de formação	12 valores
Menos 50 horas de formação	10 valores



Para efeitos do cálculo do fator formação profissional consideram-se apenas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso do certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas, será considerado que um dia de formação corresponde a sete horas.

**EP = Experiência Profissional:** incide sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e respetivo grau de complexidade.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer, sendo atribuída a seguinte pontuação:

≥ 10 anos = 20 valores

≥ 8 e < 10 anos = 18 valores

≥ 6 e < 8 anos = 16 valores

≥ 4 e < 6 anos = 14 valores

≥ 2 e < 4 anos = 12 valores

< 2 anos = 10 valores

**2. 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. A definição do perfil de competências consta do processo de concurso.

**3. 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. Os parâmetros a avaliar são: conhecimentos e experiência profissional, capacidade de comunicação, relacionamento interpessoal, responsabilidade e o compromisso com o serviço e organização e método de trabalho.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

OF – Ordenação Final

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista Avaliação de Competências

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

**Valoração dos métodos de seleção:** Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.



Na **prova de conhecimentos** é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A **avaliação psicológica** é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, as quais correspondem, respetivamente classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

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 ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

A **entrevista de avaliação de competências** é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, as quais correspondem, respetivamente classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A **entrevista profissional de seleção** é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, as quais correspondem, respetivamente classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

Para constar do processo foi lavrada a presente ata que o júri vai assinar.

O JÚRI,

*Paulo Henrique de S. B.*  
*Inês Correio Duas*  
*Maria Fernanda Fernandes Castro*