

## ACTA Nº. 1

### DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

#### **Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado – Técnico Superior – função de Engenheiro Geógrafo**

O Júri do concurso composto pelo Arqto Paulo Vieira, Chefe da Divisão de Informação e Planeamento Territorial, na qualidade de Presidente do Júri, pelo Engº Vasco Martins, Técnico Superior, e pela Dra. Hironcina Machado, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, na qualidade de vogais efectivos.

Reunido a 13 de Outubro de 2010, no edifício dos Paços do Concelho de Viana do Castelo, Passeio das Mordomas da Romaria, 4904-877 Viana do Castelo, analisou e aprovou por unanimidade os **critérios de apreciação e ponderação dos factores de avaliação**, bem como o sistema de classificação final constantes nesta acta, relativamente à selecção dos candidatos a preencher: Nº de postos de trabalho: 1; Carreira / Categoria de Técnico Superior, Licenciado em Engenharia Geográfica; em regime de contrato de trabalho em funções publicas por tempo indeterminado. Funções: Engenheiro Geógrafo, com o conteúdo funcional descrito no Mapa de Pessoal.

Os métodos de selecção serão os estipulados na Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e Portaria nº 83-A/2009, de 22 de Janeiro e serão aplicados da seguinte forma:

**A) Candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas:**

1. Avaliação Curricular (AC)
2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)
3. Entrevista Profissional de selecção (EPS)

**B) Candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas; e candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída;**

4. Prova de conhecimentos (PC)
5. Avaliação Psicológica (AP)
6. Entrevista Profissional de selecção (EPS)

Os candidatos referidos em **A)** poderão, em substituição dos métodos 1 e 2, optar pela realização dos métodos 4 e 5.

Por cada método de selecção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos factores de avaliação:

**1. Avaliação Curricular (AC):**

**1.1. Factores de Avaliação**

- Habilitações Académicas (HA)

- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)
- Avaliação de Desempenho (AD)

### **Critérios de apreciação e ponderação dos factores de avaliação:**

**(Para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção a que se refere o nº 2 do artº 53 da LVCR) :**

#### **1) Avaliação Curricular**

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

$$AC = \frac{HAB + FP + 2EP + AD}{5}$$

sendo:

**HAB** = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura:

Licenciatura Pré-Bolonha — 18 valores;

Licenciatura Pós-Bolonha — 15 valores;

Licenciatura Pós-Bolonha + 2º Ciclo de Estudos — 18 valores;

Habilitação de Grau Académico superior às anteriores — 20 valores.

É obrigatória a inscrição válida na Ordem dos Engenheiros, colégio de Engenharia Geográfica.

**FP** = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas:

Sem acções de formação — 0 valores;

Acções de formação com duração ≤ a 35 horas — 1 valor/ cada acção;

Acções de formação com duração > a 35 horas e < 100 horas — 2 valores/ cada acção;

Acções de formação com duração ≥ a 100 horas — 3 valores/ cada acção;

**EP** = Experiência Profissional: considerando a experiência obtida:

- Com a execução de actividades de acompanhamento e fiscalização da execução de cartografia numérica, vectorial e ortofotomapas.

- No desenvolvimento de funções na área da implementação, desenvolvimento e gestão do sistema de informação geográfico municipal.

- Na utilização de cartografia digital e de bases de dados na obtenção de mapas temáticos de apoio à decisão no âmbito de sistemas de informação geográfica municipais.

- Na elaboração de especificações e cadernos de encargos para a execução e verificação de trabalhos na área da topografia e cadastro.

- Na aquisição e tratamento de informação geográfica como editor de MIG -Metadados de Informação Geográfica – Normas Europeias.

Inferior a um ano — 0 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos — 1 valor;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos — 5 valores;  
Igual ou superior a 6 anos e inferior a 10 anos — 10 valores;  
Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos — 15 valores  
Igual ou superior a 15 anos — 20 valores;

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele **que se encontre devidamente comprovado.**

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar;

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19 -A/2004, de 14 de Maio  
Desempenho Insuficiente — 4 valores  
Desempenho de Necessita Desenvolvimento — 8 valores  
Desempenho Bom — 14 valores  
Desempenho Muito Bom — 18 valores  
Desempenho Excelente — 20 valores

b) Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de Dezembro  
Desempenho Inadequado — 5 valores  
Desempenho Adequado — 12 valores  
Desempenho Relevante — 18 valores  
Desempenho Excelente — 20 valores

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de selecção acima referido (Avaliação Curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

**2) Entrevista de Avaliação de competências**, que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A preparação e aplicação do método serão efectuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

**3) A Entrevista Profissional de Selecção** visa avaliar de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

### **3.1. Critérios de avaliação**



**Critério 1 – Conhecimentos e experiência no desempenho das funções consideradas no parâmetro EP – Experiência Profissional da alínea 1) – Avaliação Curricular:**

1. Ausência de conhecimentos e experiência – insuficiente (4 valores)
2. Poucos conhecimentos e experiência – reduzido (8 valores)
3. Bons conhecimentos e experiência – suficiente (12 valores)
4. Muito bons conhecimentos e experiência – bom (16 valores)
5. Excelentes conhecimentos e experiência – elevado (20 valores)

**Critério 2 - Motivação para o exercício das funções de engenheiro civil:**

1. Ausência de motivação – insuficiente (4 valores)
2. Pouca motivação – reduzido (8 valores)
3. Boa motivação – suficiente (12 valores)
4. Muito boa motivação – bom (16 valores)
5. Excelente motivação – elevado (20 valores)

**Critério 3 – Capacidade de expressão e fluência verbal – coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas:**

1. Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – insuficiente (4 valores)
2. Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – reduzido (8 valores)
3. Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – suficiente (12 valores)
4. Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Bom (16 valores)
5. Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Elevado (20 valores).

**Classificação da entrevista profissional de selecção:** A classificação da entrevista profissional será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação.


A entrevista profissional de selecção é avaliada nos termos conjugados do nº 6 e nº 7 do artigo 18º da Lei nº 12-A/2009, de 22 de Janeiro; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

**Candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas; e candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:**

**Métodos de selecção:** os métodos de selecção são os previstos no artigo 53.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27/02 e artigo 7.º da Portaria n.º 83 -A/2009.

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) — método obrigatório  
Avaliação Psicológica (AP) — método obrigatório  
Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — método facultativo

**4. Prova de conhecimentos (PC):** Com uma ponderação de 35%, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções:



A prova de conhecimentos gerais e específicos, de realização individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 120 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, sobre matérias constantes do respectivo programa do concurso, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. É eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

#### Prova de Conhecimentos Gerais (PCG):

- 1 — Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias (Lei n.º 169/99 de 18 de Setembro, revista pela Lei n.º 5 -A/2002, de 11 de Janeiro, e rectificada nos termos das Declarações de Rectificação n.os 4/2002 e 9/2002);
- 2 — Quadro de Transferência de Atribuições e Competências para as Autarquias Locais (Lei n.º 159/99, de 14 de Setembro);
- 3 — Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas (Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro);
- 4 — Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro);
- 5 — Lei SIADAP — Sistema Integrado da avaliação do Desempenho na Administração Pública: Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de Dezembro, Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro;

#### Prova de Conhecimentos Específicos (PCE):

- Decreto-Lei n.º 202/2007. DR 101 SÉRIE I de 2007-05-25 - Terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 193/95, de 28 de Julho, que estabelece os princípios e normas a que deve obedecer a produção cartográfica no território nacional
- Decreto-Lei n.º 193/95. DR 173/95 SÉRIE I-A de 1995-07-28 - Estabelece os princípios e normas a que deve obedecer a produção cartográfica no território nacional.
- Decreto-Lei n.º 180/2009. DR 152 SÉRIE I de 2009-08-07 - Aprova o regime do Sistema Nacional de Informação Geográfica, transpondo para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2007/2/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de Março, que estabelece uma Infra-Estrutura de Informação Geográfica na Comunidade Europeia (INSPIRE), e revoga o Decreto-Lei n.º 53/90, de 13 de Fevereiro.
- Decreto Regulamentar n.º 10/2009. DR 104 SÉRIE I de 2009-05-29 - Fixa a cartografia a utilizar nos instrumentos de gestão territorial, bem como na representação de quaisquer condicionantes.
- Portaria n.º 936-A/99. DR 247/99 SÉRIE I-B 2º SUPLEMENTO de 1999-10-22 - Estabelece as regras e condições de instalação de novas farmácias, bem como as aplicáveis à transferência de farmácias. Revoga as Portarias n.os 806/87, de 22 de Setembro, 513/92, de 22 de Junho, e 325/97, de 13 de Maio.
- Directiva INSPIRE 2007/2/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 14 de Março de 2007, em vigor desde 15 de Maio, estabelece a criação da Infra-estrutura Europeia de Informação Geográfica. Disponível na Internet em <http://snig.igeo.pt/Inspire/>
- Cartografia e Ortofotocartografia à escala 1:2 000 e 1:10 000— Especificações Técnicas de Produção. Disponível na Internet em <http://www.igeo.pt/Frameset-servicos.htm>.
- Cartografia e Ortofotocartografia à escala 1:2 000 e 1:10 000— Catálogo de Objectos. Disponível na Internet em <http://www.igeo.pt/Frameset-servicos.htm>.
- Cartografia e Ortofotocartografia à escala 1:2 000 e 10 000— Caderno de Encargos Tipo para Produção. Disponível na Internet em <http://www.igeo.pt/Frameset-servicos.htm>.
- Cartografia e Ortofotocartografia à escala 10 000 - Caderno de Encargos tipo para actualização de Cartografia e/ou Ortofotocartografia à escala 1:10 000. Disponível na Internet em <http://www.igeo.pt/Frameset-servicos.htm>
- Qualidade Posicional de Cartografia em escalas Grandes — Exactidão e Precisão posicional para as escalas 1:1 000, 1:2 000, 1:5 000 e 1:10 000. Disponível na Internet em <http://www.igeo.pt/Frameset-servicos.htm>.

- Especificações Técnicas para fiscalização da Produção de Cartografia e Ortofotocartografia para as escalas 1:2 000 e 10 000. Disponível na Internet em <http://www.igeo.pt/Frameset-servicos.htm>.

CF = PCG (25%) + PCE (75 %)

### **5. Avaliação psicológica:**

A avaliação psicológica, com uma ponderação de 35%, 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 preparação e a aplicação do método serão efectuadas pela Unidade Local de Saúde do Alto Minho, enquanto entidade especializada pública, que remeterá os resultados aos membros do Júri.

A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

**C) A Entrevista Profissional de Selecção**, com uma ponderação de 30 % e duração máxima de 20 minutos, visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Os critérios da Entrevista Profissional de Selecção são os anteriormente descritos.

### **CLASSIFICAÇÃO FINAL :**

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através das seguintes fórmulas:

<b>Tipologia de candidatos :</b>	<b>Fórmula a aplicar :</b>
Candidatos nas situações descritas em <b>A)</b>	$CF = (0,35*AC) + (0,35*EAC) + (0,30*EPS)$
Candidatos nas situações descritas em <b>B)</b>	$CF = (0,35*PC) + (0,35*AP) + (0,30*EPS)$

sendo:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

eAC = Entrevista Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Selecção

Ou,

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

*EPS* = Entrevista Profissional de Selecção

Os candidatos que obtenham uma valorção inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de selecção consideram-se excluídos da valorção final.

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do nº 1 do artigo 54º, da Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de selecção, conforme previsto no artigo 8º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de Janeiro. Nestes termos, proceder-se-á:

- I. À aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método eliminatório;
- II. À aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades que dera origem à publicitação do procedimento concursal.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente acta, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri presentes.

Viana do Castelo, 13 de Outubro de 2010.

Pamela Alexandra Monteiro Veiros

Luís Manuel Rocha Martins

[Assinatura]