



Oliveira do Bairro câmara municipal

Procedimento Concursal n.º 6/2020

Ata n.º 1 Métodos de seleção

Aos vinte e cinco dias do mês de agosto do ano dois mil e vinte, reuniu o Júri designado para o procedimento concursal, na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado, para 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município de Oliveira do Bairro na carreira e categoria de assistente técnico, na área de topografia, por deliberação de Câmara Municipal de 13/08/2020.-----

O Júri do Procedimento concursal deliberou por unanimidade o seguinte:-----

1 - **Requisitos de Admissão:** Curso de nível IV na área de topografia ou equiparado.-----

2 - **Métodos de Seleção** a aplicar no procedimento: os métodos de seleção obrigatórios são a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica ou a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, consoante os casos - e dado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos respetivos postos de trabalho, nomeadamente, a experiência e os aspetos comportamentais, será utilizado também um método de seleção facultativo, a entrevista profissional de seleção. Os candidatos que se encontrem na situação do n.º 2 do artigo 36.º, da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade idênticas às publicitadas), desde que não expressem, por escrito no formulário, o afastamento dos métodos de seleção obrigatórios, realizarão a Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção. Os restantes candidatos realizarão a Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.-----

2.1 Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função e ainda a perceção e compreensão da tarefa, a qualidade de realização, a celeridade na execução e o grau de conhecimentos técnicos demonstrados, revestindo a forma escrita, sendo constituída por duas partes, uma de natureza teórica e outra prática, com duração de 30 minutos e 60 minutos, respetivamente, e com uma tolerância de 10 minutos, incluindo sobre as seguintes matérias:

- Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas – LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – art.º 45.º a art.º 55.º; art.º 70.º a art.º 76.º e art.º 101.º a art.º 143.º;-----
- Código do Trabalho – (art.º 197.º a art.º 202.º; art.º 212.º a art.º 217.º; art.º 232.º a art.º 238.º; art.º 252.º a art.º 255.º;-----
- Decreto-Lei n.º 130/2019, de 30 de agosto (Altera os princípios e normas a que deve obedecer a produção cartográfica no território nacional);-----
- Decreto-Lei n.º 180/2009, de 7 de agosto - Procede à revisão do Sistema Nacional de Informação Geográfica, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2007/2/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de março, que estabelece uma Infraestrutura de Informação Geográfica na Comunidade Europeia (INSPIRE);-----
- Regulamento n.º 142/2016, de 9 de fevereiro - 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;-----



Oliveira do Bairro câmara municipal

- Lei n.º 65/2019, de 23 de agosto (Mantém em vigor e generaliza a aplicação do sistema de Informação cadastral simplificada); _____

- Conhecimentos de informática em Autocad Civil e ArcGis; _____

- Conhecimento prático em levantamentos topográficos clássicos, com utilização de estação total e GPS. _____

A Prova de Conhecimentos é expressa numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas e tem uma valoração final de 45%. _____

2.2 - Avaliação Psicológica (AP): 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 as competências, realização e orientação para resultados, conhecimentos e experiência, organização e método de trabalho, trabalho de equipa e cooperação, Iniciativa e autonomia, e é valorada, através das menções classificativas de Apto e Não apto, e através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, com uma valoração final de 25%. _____

2.3 - Avaliação Curricular (AC): visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, a relevância da experiência adquirida e a formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho, que se encontram devidamente comprovadas, numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, com uma valoração final de 45%, obtida de acordo com os seguintes subfactores:—

2.3.1 - Habilitações literárias (HL): avaliar a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida: _____

Ensino secundário - 18 valores; _____

Superior ao ensino secundário - 20 valores. _____

Para efeitos de valoração da habilitação académica, esclarece-se que só será considerada a Habilitação Académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. _____

2.3.2 - Formação profissional: Frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar, realizada nos últimos 10 anos, desde que devidamente comprovadas, não sendo valoradas as que não estiverem relacionadas com a área funcional. A pontuação será atribuída tendo em conta o somatório do número de horas/dias das ações frequentadas, sendo que a cada dia corresponde 6 horas, nos seguintes termos: _____

Sem formação - 0 valores _____

Com duração inferior ou igual a 10 horas — 2 valores _____

Com duração superior a 10 horas e igual ou inferior a 25 horas — 5 valores _____

Com duração superior a 25 horas e igual ou inferior a 75 horas — 10 valores _____

Com duração superior a 75 horas e igual ou inferior a 100 horas — 15 valores _____

Com duração superior a 100 horas — 20 valores _____

2.3.3. - Experiência profissional (EP): avaliar o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções em atividades anteriores, em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções colocado a concurso, desde que devidamente comprovados e respeitantes à área de atividade a que se destina o procedimento concursal, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo: _____



Oliveira do Bairro câmara municipal

Sem experiência – 0 valores; _____

Até 1 anos - 10 valores; _____

≥ 1 ano e < 2 anos – 12 valores _____

≥ 2 anos e < 3 anos – 14 valores _____

≥ 3 anos e < 4 anos – 16 valores _____

≥ 4 anos – 20 valores _____

2.3.4. - Avaliação de Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar: _____

Desempenho inadequado - 8 valores; _____

Desempenho adequado - 10 valores; _____

Desempenho relevante - 16 valores; _____

Reconhecimento de excelência - 20 valores _____

2.3.5 - Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que, atribuirá 10 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública para o desempenho adequado, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar 18/2009, de 4 de setembro, sendo necessário a apresentação de documento emitido pelo respetivo serviço mencionando tal facto. _____

2.3.6 - Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção qualitativa e quantitativa. _____

2.3.7 - A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação final obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar de acordo com a seguinte fórmula: —
 $AC = (35\% \times HA) + (15\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$ _____

2.4 - Entrevista de Avaliação de Competência (EAC): visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, permitindo uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, tendo como referência as competências, realização e orientação para resultados, conhecimentos e experiência, organização e método de trabalho, trabalho de equipa e cooperação, iniciativa e autonomia, expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, e valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, com uma valoração final de 25%. _____

2.5 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS): destina-se a avaliar, de forma objetiva, a experiência profissional, os aspetos comportamentais no relacionamento interpessoal e a capacidade de compreensão e comunicação dos seus conhecimentos, de modo a implementá-los em situações reais, avaliada 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, numa escala de 0 a 20 valores, com uma valoração de 30%, obtida de acordo com os seguintes subfactores e nos termos da grelha que se anexa e faz parte da presente ata: _____

2.5.1 - Experiência profissional: considera o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais



Oliveira do Bairro câmara municipal

apreendidos no exercício efetivo de funções em atividades anteriores e a sua utilidade para o exercício da função a que se candidata - 0 a 20 valores; _____

2.5.2 - Relacionamento interpessoal e espírito de equipa: procura avaliar, perante cenários hipotéticos ou reais, a capacidade de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipa - 0 a 20 valores; _____

2.5.3 - Capacidade de comunicação e relacionamento: procura avaliar a capacidade de manutenção de um fio condutor de pensamento, coerente e lógico, a sua assertividade e postura perante o júri - 0 a 20 valores; _____

2.5.4 - Motivação: visa avaliar a motivação e interesse em desempenhar as funções a que se candidata - 0 a 20 valores; _____

2.5.5 - Sentido crítico: visa apreclar as opções tomadas e respetiva fundamentação, capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais, bem como o equacionar de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral, com clara identificação a respeito pelos interesses da autarquia - 0 a 20 valores. _____

5- 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. _____

4 - A classificação final dos métodos de seleção utilizados resulta da aplicação da seguinte formula: _____

CF (classificação final) = (45% x PCP) + (25% x AP) + (30% x EPS) ou _____

CF (classificação final) = (45% x AC) + (25% x EAC) + (30% x EPS), _____

conforme o especificado no ponto 1. _____

Por nada mais ter sido tratado, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri. _____

Presidente do Júri:

João Sérgio Marques Pinto, Chefe de Serviços em substituição

Vogais Efetivos:

Joana Raquel Ferreira Vidal Pires, Técnica Superior

Rui Simão Fernandes dos Santos, Técnico Superior