

Procedimento concursal comum, destinado ao recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de 1 posto de trabalho, da Carreira/Categoria — Assistente Técnico, área Topografia, para desempenhar funções na Divisão de Planeamento, Ordenamento e Gestão Urbana do Município de Vale de Cambra.

Ata n.º1

No dia vinte do mês de setembro do ano de 2022, nas instalações do edifício municipal, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído pelo Presidente do Júri, Armando Francisco Adriano Ribeiro, Chefe da DPOGU, em regime de substituição e pelos Vogais efetivos: Isabel Costa Bastos, Técnica Superior e Luís Manuel Ribeiro Videira, Assistente Técnico, a fim de definir os critérios a considerar nos métodos de seleção, nos termos da alínea c) do n.º 2 e n.º 3 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

São admitidos ao presente procedimento concursal, os candidatos titulares do curso tecnológico ou curso das escolas profissionais ou curso que confira certificado de 12.º ano, nível 4, na área de Topografia, não sendo admitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional. Os candidatos detentores de habilitações literárias/académicas obtidas em país estrangeiro, devem apresentar, em simultâneo, documento comprovativo da sua habilitação correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão.

O **posto de trabalho** caracteriza-se pelo exercício de funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços, tal como descrito no n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e pelo desenvolvimento de atividades inerentes à unidade orgânica em que se integre, designadamente: Efetua levantamentos topográficos, tendo em vista a elaboração de plantas, planos, cartas e mapas que se destinam à reparação e orientação de trabalhos de engenharia ou para outros fins; Efetua levantamentos topográficos, apoiando-se normalmente em vértices geodésicos existentes; Determina rigorosamente a posição relativa de pontos notáveis de determinada zona de superfície terrestre, cujas coordenadas e cotas obtém por triangulação, trilateração, poligonação, interseções direta e inversa, nivelamento, processos gráficos ou outros; Regula e utiliza os instrumentos de observação, tais como GPS de alta precisão, Estações Totais, taqueómetros, teodolitos, níveis, estádias, telurómetros, etc; Procede a cálculos sobre os elementos colhidos no campo; Procede à implantação no terreno de pontos de referência para determinadas construções, traça esboços e desenhos e elabora relatórios das operações efetuadas; Pode dedicar-se, consoante a sua

qualificação, a um campo de topografia aplicada, como a hidrografia, a ductografia, a imbegrafia, a minerologia ou a aerodromografia, e ser designado em conformidade como perito geómetra ou agrimensor. Garante o cumprimento das atribuições que lhe forem delegadas ou subdelegadas, nos termos da legislação em vigor e executar outras tarefas de natureza similar que lhe sejam determinadas, bem como as demais funções que lhe são cometidas pela lei, deliberação, despacho ou determinação superior. A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem a desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.

Assim e nos termos do artigo 36.º da LTFP e dos artigos 5.º, 6.º e 7.º n.º 1 e 3 da Portaria, os métodos de seleção são aplicados de forma faseada e são os seguintes:

1 - Para os candidatos/as com relação jurídica de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizador do posto de trabalho em causa ou se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar serão a **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências e, como método de seleção facultativo, a **Entrevista Profissional de Seleção**, nos termos do disposto no artigo 5.º da Portaria n.º125-A/2019 de 30 de abril e artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com a alínea a) do artigo 6.º da Portaria.**

1.1 – A Avaliação Curricular (AC), 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, relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a concurso, valorada numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

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

em que: HA = Habilitação académica e profissional; FP = Formação profissional; EP = Experiência profissional; AD = Avaliação de desempenho

A avaliação curricular será efetuada mediante preenchimento pelo Júri da “*Ficha de Avaliação Curricular*”, apresentada no Anexo I, de acordo com os seguintes critérios:

HA - Habilitação académica e profissional

Exigíveis às funções — 18 valores;

efetuada através da seguinte fórmula:

$$CF = (45\% \times AC) + (25\% \times EAC) + (30\% \text{ EPS})$$

em que,

CF = Classificação Final; AC= Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

1.5 - Os candidatos referidos no n.º1 podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, devendo assinalar expressamente essa opção por escrito no formulário de candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

2 - Para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, o Júri deliberou adotar os seguintes métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção**, nos termos do disposto no artigo 5.º da Portaria n.º125-A/2019 de 30 de abril e artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com a alínea a) do artigo 6º da Portaria.

2.1 — Prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar, conforme determina a alínea a), artigo 5º da Portaria e assume, nos termos da alínea a), artigo 8.º da referida Portaria a forma escrita, de realização individual, em suporte de papel, garantindo-se o anonimato do candidato para efeitos de correção. A pontuação obtida é classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas (n.º 2 do artigo 9º da Portaria).

A prova de conhecimentos recai sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função e as questões incidem sobre os temas a que se refere a seguinte legislação (que deverá ser consultada na redação atual à data da publicação deste Aviso):

- Sistema Nacional de Informação Geográfica – Decreto-Lei n.º 180/2009, de 07 de agosto, aprova o regime 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), alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 29/2017, de 16 de março;
- Princípios e normas a que deve obedecer a produção cartográfica no território nacional –

Decreto-Lei n.º 193/1995, de 28 de julho, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 130/2019 de 30 de agosto;

- 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 – Regulamento n.º 142/2016, de 9 de fevereiro.

Os candidatos podem, durante a realização da prova, consultar a legislação simples (não anotada), em suporte de papel, não podendo, em algum momento, recorrer à utilização de telemóveis ou qualquer outro aparelho computadorizado.

A prova terá uma duração máxima de uma hora e trinta minutos, com cinco minutos de tolerância na entrada e cinco minutos de tolerância no seu término.

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 o perfil de competências previamente definido.

A AP será realizada por entidade externa competente para o efeito e será valorada para os candidatos completarem este método de seleção com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores (artigo 9.º n.º 3 da Portaria) e somente será aplicado nos casos em que no método de seleção obrigatório anterior, os candidatos tenham obtido classificação igual ou superior a 9,5.

Este método de seleção assegura a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.

2.3 – A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) 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, 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.

Os resultados apurados pelos candidatos são registados na “*Ficha da Entrevista Profissional de Seleção*” – anexo II, sendo que a classificação final é obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados.

2.4 - A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada a través da seguinte fórmula:

$$CF = (45\% \times PC) + (25\% \times AP) + (30\% \text{ EPS})$$

em que,

CF = Classificação Final; PC = Prova de conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Os métodos de seleção são realizados de forma faseada de acordo com o despacho que autorizou a abertura do procedimento, sendo os resultados obtidos em cada método de seleção publicitados através de lista, ordenada alfabeticamente, a disponibilizar na página eletrónica desta Câmara Municipal e a afixar no Serviço de Atendimento ao Município e os candidatos notificados para efeitos de audiência prévia nos termos do artigo 10.º da Portaria.

Os **candidatos aprovados** em cada método de seleção são convocados para a realização do método de seleção seguinte, de acordo com o n.º 3 do artigo 25.º e artigo 10.º, ambos da Portaria.

Consideram-se **excluídos** do procedimento os candidatos que falem a qualquer dos métodos de seleção ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases e a estes não será aplicado o método seguinte, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (na sua versão atualizada), do que serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da referida Portaria, para efeitos de audiência dos interessados nos termos do dispostos nos artigos 121.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

Em situações de **igualdade de valoração**, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril (na sua versão atualizada).

Após homologação, a lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicitada nos termos do n.º 5 do artigo 28.º da Portaria e notificada a todos os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção.

O Júri,



Vale de Cambra
Câmara Municipal
Apoiar nas pessoas, ganhando o futuro.

Armando Francisco Adriano Ribeiro
Armando Francisco Adriano Ribeiro

Isabel Costa Bastos
Isabel Costa Bastos

Luís Manuel Ribeiro Videira
Luís Manuel Ribeiro Videira



Procedimento concursal comum, destinado ao recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de 6 postos de trabalho, da Carreira/Categoria — Assistente Técnico, para apoio administrativo a vários serviços do Município (Divisão Financeira e do Património; Divisão de Planeamento, Ordenamento e Gestão Urbana; Divisão de Obras Particulares e Municipais e Equipamentos; Divisão de Ação Social e Educação; Divisão Administrativa, Jurídica e Recursos Humanos.

Anexo I

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

NOME: _____ DATA: _____

Habilitação académica (HA)

| As exigidas (18 valores) | De grau superior (20 valores) | Pontuação |
|--------------------------|-------------------------------|-----------|
| | | |

Formação profissional (FP)

| Formação | N.º horas | Pontuação |
|---|-----------|-----------|
| Sem ações de formação (0 valores) | | |
| Ações de formação até 21 horas (10 valores) | | |
| Ações de formação entre 22 e 35 horas (14 valores) | | |
| Ações de formação entre 36 e 70 horas (18 valores) | | |
| Ações de formação num total igual ou superior a 71 horas (20 valores) | | |

Experiência profissional (EP)

| Experiência | Duração | Pontuação |
|--|---------|-----------|
| Sem experiência (0 valores) | | |
| Até 6 meses (10 valores) | | |
| Superior a 6 meses e até 1 ano (12 valores) | | |
| Superior a 1 ano e até 3 anos (14 valores) | | |
| Superior a 3 anos e até 6 anos (16 valores) | | |
| Superior a 6 anos e até 10 anos (18 valores) | | |
| Superior a 10 anos (20 valores) | | |

Avaliação do desempenho (AD)

| Ano/Biênio | 2015/2016 | 2017/2018 | 2019/2020 | Pontuação |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Desempenho Inadequado (0 valores) | | | | |
| Desempenho Adequado (maior ou igual a 2 e menor do que 3) (12 valores) | | | | |
| Desempenho Adequado (maior ou igual a 3 e menor do que 4) (14 valores) | | | | |
| Desempenho Relevante (maior ou igual a 4 e menor do que 4,5) (16 valores) | | | | |
| Desempenho Relevante (maior ou igual a 4,5) (18 valores) | | | | |
| Desempenho Excelente (20 valores) | | | | |

AC = ((HA × 20%) + (FP × 30%) + (EP × 30%) + (AD × 20%))= _____ TOTAL _____

O JÚRI,

Procedimento concursal comum, destinado ao recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de 6 postos de trabalho, da Carreira/Categoria — Assistente Técnico, para apoio administrativo a vários serviços do Município (Divisão Financeira e do Património; Divisão de Planeamento, Ordenamento e Gestão Urbana; Divisão de Obras Particulares e Municipais e Equipamentos; Divisão de Ação Social e Educação; Divisão Administrativa, Jurídica e Recursos Humanos.

Anexo II

FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

NOME: _____ DATA _____

| Parâmetros de avaliação da entrevista | Pontuação Individual (4, 8, 12, 16, 20 valores) | | | Classificação Final (Votação nominal por maioria) | |
|---|--|------------------|------------------|--|-----------------|
| | Presidente | Nota do 1º Vogal | Nota do 2º Vogal | Quantitativa | Qualitativa (2) |
| A - Experiência profissional/ Conhecimentos Especializados | | | | | |
| B - Motivação | | | | | |
| D - Relacionamento Interpessoal | | | | | |
| C - Capacidade de comunicação | | | | | |
| Valoração Final da entrevista | | | | | |
| (EPS = (A + B + C + D)/4) | | | | | |

(2): Classificação Qualitativa de: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, Insuficiente.

Temas abordados:

O Júri,