



clm  
A  
✍

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM  
NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO  
INDETERMINADO - PARA A CARREIRA/CATEGORIA TÉCNICO SUPERIOR - LICENCIATURA  
EM ENGENHARIA TOPOGRÁFICA OU LICENCIATURA ADEQUADA**

**ATA N.º 1**

Aos nove dias do mês de julho do ano 2020, pelas 11h30 horas na sala de reuniões do edifício da Câmara Municipal de Mação, reuniu o júri do recrutamento do procedimento concursal, indicado em epígrafe, designado pelo Senhor Presidente da Câmara através do seu Despacho n.º 26/2020, datado de 24 de junho, estando presentes: Presidente - Ricardo Manuel Martins Cabrita, Técnico Superior Arquiteto; Nelson Manuel Mendes Gracio, Técnico Superior, Engenheiro Civil e Alexandra Maria Rodrigues Lourenço Silva, Técnica Superior, Recursos Humanos, como vogais efetivos

Iniciados os trabalhos o júri deliberou, nos termos da legislação em vigor, designadamente da LFTP - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

1-Preparar o aviso de abertura, definir os critérios de admissão, critérios de avaliação dos métodos de seleção, da classificação final e da ordenação preferencial;

**Critérios de Admissão:**

**São admitidos ao procedimento concursal os candidatos que reúnam os requisitos de admissão previstos no artigo 17º da Lei nº 35/2014, de 20/06:**

Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

18 Anos de idade completos;

Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

Cumprimento das leis da vacinação obrigatória.



*Handwritten signature and initials in blue ink.*

Nível habilitacional exigido: Licenciatura em Engenharia Topográfica ou Licenciatura adequada.

**Apresentação da seguinte documentação, sob pena de exclusão:**

Curriculum Vitae atualizado, datado e assinado pelo candidato, acompanhado por fotocópia simples dos documentos comprovativos dos factos aí referidos, designadamente dos relativos à formação profissional frequentada, à experiência profissional e a quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal.

Fotocópia do Certificado de Habilitações Literárias;

Fotocópia do Bilhete de Identidade/Cartão do Cidadão;

Fotocópia do Cartão de Contribuinte Fiscal;

Fotocópia do Cartão de Segurança Social (caso tenham);

Fotocópia da Carta de Condução; (caso tenham)

Declaração atualizada, emitida pelo órgão ou serviço onde o candidato exerce funções públicas, da qual conste a informação seguinte: indicação inequívoca da natureza da relação jurídica de emprego público detida; carreira e categoria em que o candidato se integra; atividade e funções que o candidato desempenha e grau de complexidade das mesmas; posição remuneratória em que o candidato se encontra; avaliação de desempenho quantitativa, obtida nos últimos três anos, ou indicação de que o candidato não foi avaliado naquele período por motivos que não lhe são imputáveis.

A não apresentação da declaração anteriormente referida, ou a falta de indicação da natureza do vínculo e sua determinabilidade, implicam a não consideração da situação jurídico-funcional do candidato para efeitos de prioridade na fase de recrutamento.

As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

**São excluídos do Procedimento Concursal os Candidatos que:**

Não possuam as habilitações literárias exigidas e/ou não apresentem a documentação acima indicada;



Handwritten signature and initials in blue ink.

## **MÉTODOS DE SELEÇÃO**

**Métodos de Seleção, conforme o disposto no artigo 36º da Lei nº 35/2014, de 20/06**, e o despacho n.º 26/2020, datado de 24 de junho, conjugado com o artigo 5.º e seguintes da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão utilizados no presente procedimentos os métodos de seleção a seguir indicados e com as seguintes ponderações:

**PROVA DE CONHECIMENTOS, que terá uma ponderação de 45%, com duração de 90 minutos**, visa avaliar os conhecimentos académicos, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função. A prova será de natureza teórica, sob a forma escrita, de natureza específica e de realização individual; será efetuada com consulta de legislação simples (não anotada), não sendo permitida a presença na sala, durante a realização da prova, de computadores portáteis, tablets e telemóveis, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e versará sobre os temas da legislação e documentação a seguir indicados:

### **Legislação Geral:**

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua redação atual);

Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro na sua redação atual);

Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro na redação atual)

### **Legislação Específica:**

Decreto-Lei n.º 143/82, CAPÍTULO III - Sinalização geodésica e cadastral

Decreto-Lei n.º 193/95, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 130/2019 - Estabelece os princípios e as normas a que deve obedecer a produção cartográfica no território nacional

Decreto Regulamentar n.º 10/2009, objeto de Declaração de Retificação n.º 54/2009 - Fixa a cartografia a utilizar nos instrumentos de gestão territorial, bem como na representação de quaisquer condicionantes

Decreto-Lei n.º 80/2015 - Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial



Technitz  
A  
e

Decreto Regulamentar n.º 5/2019 - Procede à fixação dos conceitos técnicos atualizados nos domínios do ordenamento do território e do urbanismo

a) Os candidatos deverão ser portadores de Bilhete de Identidade/ Cartão de Cidadão, ou outro documento de identificação válido com fotografia, sob pena de não poderem realizar a prova.

**AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP):** que terá uma ponderação de 25%, 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, será valorada da seguinte forma: Elevado - 20 valores; Bom - 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 8 valores; Insuficiente - 4 valores.

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS):** que terá uma ponderação de 30%, 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.

A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 minutos e será 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.

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:

a) **INTERESSE E MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL** averigua, nomeadamente se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e vontade de exercer funções de forma duradoura, no posto de trabalho em causa ou se baseiam apenas na necessidade de arranjar emprego.

#### **Valoração**

**Insuficiente** - 4 valores; as razões da candidatura não constituem uma opção consciente do candidato e com vontade de exercer de forma duradoura das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho e apenas se baseiam na necessidade de arranjar emprego.



Switz  
K  
de

**Reduzido** - 8 valores; as razões da candidatura constituem uma opção pouco consciente do candidato baseiam-se na necessidade de arranjar emprego.

**Suficiente** - 12 valores; as razões da candidatura constituem simultaneamente uma opção consciente do candidato em exercer as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho e também a necessidade de arranjar emprego.

**Bom** - 16 valores; as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e revela grande vontade de exercer as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.

**Elevado** - 20 valores; as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e revela muito forte vontade de exercer as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.

**b) SENTIDO DE ORGANIZAÇÃO E CAPACIDADE DE INOVAÇÃO** avalia a capacidade de organização e capacidade de inovação do candidato, face às questões colocadas.

#### **Valoração**

**Insuficiente** - 4 valores; revelou ausência de capacidade de organização e capacidade de inovação.

**Reduzido** - 8 valores; revelou pouca de capacidade de organização e capacidade de inovação.

**Suficiente** - 12 valores; revelou uma moderada de capacidade de organização e moderada capacidade de inovação.

**Bom** - 16 valores; revelou uma boa capacidade de organização e uma boa capacidade de inovação.

**Elevado** - 20 valores; revelou excelente capacidade de organização e de inovação.

**C) CAPACIDADE DE RELACIONAMENTO** avalia a capacidade de relacionamento do candidato com os seus colegas, superiores hierárquicos, utentes e público em torno da discussão curricular

#### **Valoração**

**Insuficiente** - 4 valores; demonstrou uma enorme incapacidade de relacionamento

**Reduzido** - 8 valores; demonstrou pouca capacidade de relacionamento



amb  
K  
d

**Suficiente** - 12 valores; demonstrou capacidade de relacionamento

**Bom** - 16 valores; demonstrou muito boa capacidade de relacionamento

**Elevado** - demonstrou excelente capacidade de relacionamento

**D) CAPACIDADE DE EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAL** avalia a coerência e clareza discursiva do candidato, a linguagem utilizada pelo mesmo e a sua capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas.

#### **Valoração**

**Insuficiente** - 4 valores; demonstrou muita dificuldade de expressão, comunicação e interpretação

**Reduzido** - 8 valores; demonstrou pouca capacidade de expressão, comunicação e interpretação

**Suficiente** - 12 valores; demonstrou boa capacidade de expressão, comunicação e interpretação

**Bom** - 16 valores; demonstrou muito boa capacidade de expressão, comunicação e interpretação

**Elevado** - 20 valores; demonstrou uma excelente capacidade de expressão, comunicação e interpretação

**E) CONHECIMENTO DOS PROBLEMAS E TAREFAS INERENTES ÀS FUNÇÕES A EXERCER**  
**AVALIA OS CONHECIMENTOS SOBRE OS PROBLEMAS E TAREFAS A EXERCER NOS TERMOS DA CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO A PROVER**

**Insuficiente** - 4 valores; ausência de conhecimento dos problemas e tarefas a exercer;

**Reduzido** - 8 valores; poucos conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;

**Suficiente** - 12 valores; bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;

**Bom** - 16 valores; muito bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;

**Elevado** - 20 valores; excelentes conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;



Costa  
A  
e

**Classificação final:** a classificação final e a ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultante da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = (PCE \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

VF= Valorização Final

PCE = Prova de Conhecimentos Escrita

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Para os candidatos que, reúnam as condições referidas no nº 2 do artigo 36º da Lei nº 35/2014, de 20/06, se não os afastarem por escrito, exercendo a opção pelos métodos anteriores, conforme o disposto no nº 3 do artigo 36º, serão aplicados os seguintes métodos de seleção.

**AVALIAÇÃO CURRICULAR - (AC)**, visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, formação profissional, experiência profissional, e avaliação de desempenho obtida, sendo cada elemento valorado na escala de 0 a 20 valores segundo a aplicação da fórmula seguinte:

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4.$$

**HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)** Neste fator serão consideradas as habilitações académicas dos candidatos desde que oficialmente reconhecidas, nos seguintes termos:

Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar - 16 valores

Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar - 18 valores

Nível habilitacional superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar - 20 valores

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)** - Neste fator serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional que versem sobre temáticas genéricas e específicas



10/01/2022  
A  
x

relacionadas com as exigências das funções do posto de trabalho a ocupar. A valoração deste fator terá expressão na escala de 6 a 20 valores, e para efeitos de avaliação ter-se-ão em conta estágios, cursos, seminários ou outras ações de formação frequentadas pelos candidatos nos cinco anos anteriores à data de publicação do aviso do procedimento concursal no Diário da República e enquanto titulares da categoria e no exercício da atividade caracterizadora dos postos de trabalho, de acordo com a seguinte grelha:

Sem formação - 6 valores;

Até 35 horas de formação - 8 valores;

Até 100 horas de formação- 10 valores;

Até 150 horas de formação- 12 valores;

Até 200 horas de formação- 14 valores;

Até 250 horas de formação- 16 valores;

Mais de 250 horas de formação- 18 valores;

Curso de pós - graduação ou de curso de especialização nas áreas e temáticas relacionadas com a caracterização do posto de trabalho - 20 valores.

No caso de não ser indicada a duração da formação em número de horas, será considerado um dia de formação como equivalente a 6 horas.

**EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)**, em que será ponderado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, avaliando-se pela sua natureza e duração, numa escala de 0 a 20 valores, as seguintes situações:

Duração de funções nas atividades inerentes ao posto de trabalho:

Até 12 meses - 10 valores;

Até 24 meses - 12 valores;

Até 48 meses - 14 valores;

Até 72 meses - 16 valores;



Handwritten initials and a circled 'K' in blue ink.

Até 96 meses - 18 valores;

Mais de 96 meses - 20 valores.

Aos candidatos com experiência profissional em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar desenvolvida em Autarquias Locais, nos trinta e seis meses anteriores à data de publicação do aviso do procedimento concursal no Diário da República, será atribuído mais 1 valor por cada 12 meses completos de experiência.

A valoração do presente fator não poderá exceder 20 valores

**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - (AD)** relativo às últimas três avaliações, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, em que será considerada a média das avaliações do desempenho com arredondamento às centésimas, na escala de 0 a 20 valores, de acordo com o seguinte exemplo:

$$AD = \frac{AD1 + AD2 + AD3}{3}$$

3

Considerando que a avaliação do desempenho respeita a escala de 1 a 5 valores e considerando ainda, que a avaliação do presente procedimento obedece a uma escala de 0 a 20 valores, a conversão faz-se pela avaliação do desempenho obtido em cada ano aplicando-se o fator multiplicador 4.

Aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.

**ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS - (EAC)** visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, será avaliado 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.

Neste método de seleção serão analisadas as seguintes competências:



Handwritten initials and a signature in blue ink.

Orientação para resultados; Planeamento e organização; Análise da informação e sentido crítico;

Iniciativa e autonomia; Conhecimentos especializados e experiência; Trabalho de equipa e cooperação

Descrição das competências a analisar:

**ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS** - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

**ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO** - Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico;

**PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO** - Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e prioridades:

**INICIATIVA E AUTONOMIA** - Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;

**CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA** - Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções

**TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO** - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

Para efeitos de avaliação será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

#### **ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECCÃO (EPS)**

Nos termos supra mencionadas.

**Fórmula de ordenação final dos candidatos:**

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

VF- Valoração Final;



AC- Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS - Entrevista Profissional de Seleção.

### **APLICAÇÃO DO MÉTODO DE SELEÇÃO DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA E ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS:**

O júri determina de acordo com o disposto na alínea i) do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, solicitar ao Senhor Presidente da Câmara a colaboração de entidades especializadas públicas ou, quando comprovadamente se torne inviável, entidades privadas para aplicação do método de seleção avaliação psicológica e entrevista de avaliação de competências, atendendo a que os membros do júri não detêm formação adequada para aplicação dos referidos métodos de seleção.

### **EXCLUSÃO NO DECURSO DO PROCEDIMENTO:**

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção, que exijam a sua presença, equivale à sua exclusão do procedimento.

### **ORDENAÇÃO PREFERENCIAL:**

a) Domicílio fiscal na área do município;

b) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, em qualquer situação jurídica ou funcional;

As decisões do júri foram todas tomadas por unanimidade.

E nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião da qual foi elaborada a presente ata que se acha assinada por todos os membros do Júri.



**ASSINATURAS:**

Presidente: \_\_\_\_\_ *[Handwritten signature]*

1.ª Vogal Efetivo: \_\_\_\_\_ *[Handwritten signature]*

2.ª Vogal Efetivo \_\_\_\_\_ *[Handwritten signature]*