



**ATA NÚMERO UM
DEFINIÇÃO DOS REQUISITOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO**

PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE RESERVAS DE RECRUTAMENTO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA ASSISTENTES OPERACIONAIS NA ÁREA DE PORTA-MIRAS

Ao vigésimo dia do mês de maio do ano de dois mil e vinte, pelas dez horas, nas instalações do Departamento de Gestão Urbanística, sito nos Paços do Concelho, Largo Marquês de Pombal, 2784-501 Oeiras, na sequência do Despacho de 11 de maio de 2020 do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Oeiras, para abertura do presente procedimento concursal (afigurando-se o presente procedimento concursal não circunscrito a trabalhadores com prévia relação jurídica de emprego público como instrumento adequado uma vez que se pretende criar bolsas de recrutamento que garantam a plena satisfação das necessidades futuras de recursos humanos na área funcional de Porta-Miras), reuniu-se o Júri, a fim de definir os requisitos de admissão, o perfil do candidato, os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e a valoração final.

O Júri do Procedimento Concursal é composto por:

Presidente – Luís Baptista Fernandes, Diretor do Departamento de Gestão Urbanística

Vogais efetivos:

1.º Vogal – Sónia Alexandra Cebola, Chefe da Unidade de Topografia e Cadastro Predial;

2.º Vogal – Iolanda Gonçalves, Assistente Técnica da Divisão de Gestão de Pessoas.

Vogais suplentes:

1.º Vogal – Pedro Filipe Matos, Assistente Técnico da Unidade de Topografia e Cadastro Predial;

2.º Vogal – Alexandra Brás, Assistente Técnica da Divisão de Gestão de Pessoas.

Em caso de ausência ou impedimento do Presidente do Júri, este será substituído pelo 1.º Vogal.

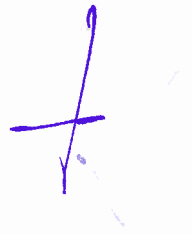
O presente recrutamento foi precedido de parecer prévio favorável do Senhor Presidente da Câmara, de modo a possibilitar o recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo resolutivo e de trabalhadores sem vínculo de emprego público previamente estabelecido.

Entrando na ordem de trabalhos, e atendendo à necessidade de constituição de reservas de recrutamento, deliberou o Júri definir **o perfil do candidato e os requisitos obrigatórios de admissão (eliminatórios)**, nos termos que se enunciam:

1. Perfil do candidato:

Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, (doravante designada por LTFP), correspondente ao grau de complexidade 1, compreendendo as seguintes funções e competências:

- Elaboração, Análise e Execução de Projetos (Apoio em implantações de obras municipais, cálculo de volumes, áreas e perfis longitudinais e transversais);
- Fiscalização, Vistorias e Inspeções (Apoio à fiscalização de obras, auxiliando o topógrafo para melhor perceção nas referidas atividades);
- Topografia, Cartografia e Sistemas de Informação Geográfica: Realizando tarefas auxiliares à execução dos trabalhos de um Topógrafo, nomeadamente:
 - a) Apoio ao levantamento topográfico;
 - b) Fixar e posicionar alvos topográficos em levantamentos e implantações de obras;
 - c) Percorrer o terreno a fim de indicar os pontos mais significativos do recorte altimétrico e planimétrico que permita uma reprodução fiel e precisa no desenho a efetuar em gabinete;
 - d) Efetuar medições e completagens com auxílio de instrumentos de medida adequados à exigência solicitada;



e) Colaborar no transporte dos equipamentos topográficos;

- Materiais e Equipamentos: Manutenção e limpeza de equipamentos, gerir stock de materiais e ferramentas, (ex.: pregos, fita sinalizadora, tintas de spray, estacas, etc).

2. Requisitos obrigatórios de admissão (eliminatórios):

Os candidatos deverão cumprir, rigorosamente e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão, previstos no artigo 17.º da LTFP. A saber:

- a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção especial ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória;

Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento e que, não se encontrando em mobilidade interna, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

3. Nível habilitacional exigido:

- Escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato:

Nascidos até 31/12/1966 — 4 anos de escolaridade;

Nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980 — 6 Anos de Escolaridade;

Nascidos a partir de 01/01/1981 — 9 Anos de Escolaridade;

Desde o Ano Letivo 2009/2010 — 12 Anos de Escolaridade.

- Não será admitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional.



4. Métodos de Seleção

4.1. Seguidamente, e passando à definição dos **parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção**, foi aprovado, ao abrigo do disposto nos artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (doravante designada por “Portaria”) e do artigo 36.º da LTFP, adotar e aplicar aos candidatos, os seguintes métodos obrigatórios e facultativos ou complementares:

Obrigatórios:

- a) **Prova de Conhecimentos:** ponderação de **45%**;
- b) **Avaliação Psicológica:** ponderação de **25%**.

Facultativos ou Complementares:

- a) **Entrevista Profissional de Seleção:** ponderação de **30%**.

A **Valoração Final (VF)** será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

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

VF = Valoração Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Os métodos de seleção supra identificados destinam-se aos seguintes candidatos:

- Não se encontrando a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Encontrando-se em situação de requalificação, não tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.



4.1.1. A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e competências técnicas necessárias ao exercício de determinada função, tendo o Júri deliberado, que a mesma será prática, com a duração total de 30 minutos, a realizar em data e local a comunicar oportunamente, valorada cada uma, mediante a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e consistirá na execução da(s) seguinte(s) tarefa(s):

- Apoio ao topógrafo na realização do levantamento topográfico de uma pequena área;
- Implantação de um ponto notável (com estaca de madeira);
- Arrumação, Manutenção e Limpeza do equipamento;

A avaliação incidirá nos seguintes parâmetros:

- Perceção e compreensão da tarefa;
- Qualidade de realização da tarefa;
- Celeridade na execução da tarefa;
- Grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

A **Classificação final da Prova de Conhecimentos** resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$PC = (PCT + QRT + CET + GCTD)/4$$

PCT = Perceção e compreensão da tarefa;

QRT = Qualidade da realização da tarefa;

CET = Celeridade na execução da tarefa;

GCTD = Grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

4.1.2. A Avaliação Psicológica, visando avaliar aptidões, características de personalidade e competências dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, será efetuada por entidade externa competente para este efeito e valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, a Avaliação Psicológica será classificada 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.

4.1.3. A Entrevista Profissional de Seleção, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. Será classificada 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, e versará sobre os seguintes aspetos:

- **Experiência profissional na área a recrutar** - Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.
- **Capacidade de comunicação** - Capacidade de se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias em grupo e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.
- **Relacionamento interpessoal** - Capacidade para interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
- **Pro-atividade** - Age proactivamente no sentido de antecipar e explorar uma oportunidade ou resolver um problema ou obstáculo. Toma iniciativas que contribuem para melhorar resultados e ultrapassar os objetivos definidos. Atua com sentido de urgência e pragmatismo na resolução de problemas.
- **Motivação** - Persegue com determinação a concretização dos objetivos e de níveis elevados de performance, superando com confiança e resiliência obstáculos e situações adversas. Atua com energia e contagia positivamente os outros em momentos difíceis.

4.2. Caso surjam candidatos:

- Encontrando-se a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

- Encontrando-se em situação de requalificação e que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção consistirão em:

Obrigatórios:

- a) **Avaliação curricular:** ponderação de **45%**;
- b) **Entrevista de Avaliação de Competências:** ponderação de **25%**.

Facultativos ou Complementares:

- a) **Entrevista Profissional de Seleção:** ponderação de **30%**.

Nota: Os candidatos anteriormente referidos podem optar, por escrito, pela aplicação dos métodos de seleção obrigatórios “prova de conhecimentos” e “avaliação psicológica”.

A **Valoração Final (VF)** será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

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

VF = Valoração Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

4.2.1. A Avaliação Curricular 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 do desempenho obtida, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até as centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. Para a valoração da **Avaliação Curricular** o Júri adotará a seguinte fórmula:



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

HA= Habilitações Académicas (certificados pelas entidades competentes);

FP= Formação Profissional (considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função);

EP= Experiência Profissional (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas);

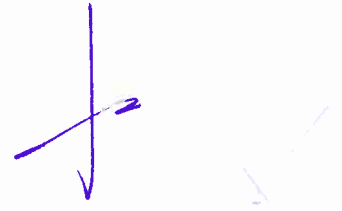
AD= Avaliação de Desempenho (relativa aos três últimos ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar).

4.2.1.1. Para a valoração das **Habilitações Académicas**, o Júri deliberou adotar o seguinte critério:

- a) Escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato - 18 valores;
- b) Habilitação superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato - 20 valores.

4.2.1.2. Para a valoração da **Formação Profissional**, o Júri deliberou, ponderar as ações de formação adquiridas, congressos, colóquios e seminários frequentados, nos últimos três anos e até à data de abertura do presente procedimento.

- a) Igual ou superior a 35 horas de formação.....20 valores;
- b) Igual ou superior a 22 e inferior a 35 horas de formação16 valores;
- c) Igual ou superior a 7 horas e inferior a 22 horas de formação12 valores;
- d) Igual ou superior a 1 hora e inferior a 7 horas de formação8 valores;
- e) Sem participação em ações de formação.....4 valores.



Serão contabilizadas enquanto ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, as realizadas na área específica do posto de trabalho para a qual é aberto o presente procedimento.

Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária, considerar-se-ão as seguintes correspondências:

- Um dia – 6 horas
- Uma semana – 30 horas
- Um mês – 120 horas

4.2.1.3. Para a valoração da **Experiência Profissional**, o Júri deliberou valorizar o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

- a) Experiência > 5 anos.....20 valores;
- b) Experiência > 3 anos ≤ a 5 anos16 valores;
- c) Experiência > 2 anos e ≤ 3 anos.....12 valores;
- d) Experiência ≥ 1 ano e ≤ 2 anos.....8 valores;
- e) Experiência < 1 ano4 valores.

4.2.1.4. Para a valoração da Avaliação de Desempenho, considerando que a mesma passou a ter carácter bienal, nos termos do artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31/12, o júri deliberou, por unanimidade, que a avaliação de desempenho se reporta ao último período avaliativo. De acordo com as menções previstas para o Sistema de Avaliação de Desempenho da Administração Pública/ponderação curricular, o fator AD é calculado da seguinte forma:

- Excelente – 20 valores;
- Relevante – 16 valores;
- Adequado – 12 valores;
- Inadequado – 8 valores.

Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos anos, será considerado com 12 valores.

4.2.2. A **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. Será classificada 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.

O júri deliberou, por unanimidade, que, das competências identificadas no Catálogo de Competências do Município de Oeiras para a área funcional em causa, serão objeto de avaliação as seguintes:

- **Realização e Orientação para Resultados** – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.
- **Trabalho de Equipa e Cooperação** - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.
- **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço** - Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

5. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria.

6. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluídos.

7. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica do Município e em local visível e público da entidade empregadora.

8. Para efeitos de ordenação final dos candidatos que foram aprovados pela aplicação dos métodos de seleção, o Júri aplicará as fórmulas e critérios de valoração mencionados no ponto

4. Em situações de **igualdade de valoração**, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria.



Prevalecendo a situação de empate, aplicar-se-ão os seguintes fatores de desempate:

Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção, dos candidatos abrangidos por esse método de seleção:

- Nota obtida na Prova de Conhecimentos;
- Nota obtida na Entrevista Profissional de Seleção nos parâmetros “Experiência profissional na área a recrutar”, “Pro-atividade” e “Motivação”.

Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, dos candidatos abrangidos por esse método de seleção:

- Nota quantitativa obtida na Avaliação Curricular no parâmetro “Experiência Profissional”;
- Nota obtida na Entrevista de Avaliação de Competências nos parâmetros “Realização e Orientação para Resultados”, “Trabalho de Equipa e Cooperação” e “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço”;
- Nota obtida na Entrevista Profissional de Seleção nos parâmetros “Experiência profissional na área a recrutar”, “Pro-atividade” e “Motivação”.

Em situações de igualdade de classificação final, no momento da constituição da reserva, e sem prejuízo do previsto no citado no n.º 2 do art.º 27 da Portaria, sendo observados, ainda, os seguintes critérios, por ordem decrescente:

- a) Maior grau de habilitação;
- b) Menor idade;
- c) Média final do nível habilitacional detido;
- d) Não ser detentor de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

9. De acordo com o preceituado no artigo 22.º da Portaria, os candidatos serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, devendo para o efeito preencher o formulário-tipo, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica www.cm-oeiras.pt.

10. Nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, a quota a preencher por candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60%, será fixada de acordo com os postos de trabalho que vierem a ser ocupados com recurso a esta reserva de recrutamento.

11. Mais deliberou o Júri, por maioria, que, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria, a falta de entrega de qualquer um dos documentos que deverão acompanhar a candidatura determinará a exclusão do procedimento concursal.

Nada mais havendo a tratar nem para constar, deu o Júri por encerrada a reunião da qual elaborou a presente ata que vai ser rubricada e a final assinada pelos seus elementos

PRESIDENTE _____

1º VOGAL EFETIVO _____

2º VOGAL EFETIVO _____

