



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO, PREVISTO E NÃO OCUPADO NO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE VISEU, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO – TOPOGRAFO PARA A DIVISÃO DE SUPORTE TÉCNICO ADMINISTRATIVO

ATA UM

Ao vigésimo dia do mês de novembro de dois mil e vinte e três, na sequência da deliberação da Câmara Municipal de Viseu de 22/07/2023 onde foi autorizada a abertura do procedimento concursal por tempo indeterminado para ocupação de 1 posto de trabalho de assistente técnico na área de topógrafo para a Divisão de Suporte Técnico Administrativo, reuniu o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, no Edifício dos Paços do Concelho, constituído por: José Eduardo Fiuza Baptista de Matos, Chefe da Divisão de Suporte Técnico Administrativo, na qualidade de Presidente do Júri; Carlos Alexandre Gomes Figueiredo Jardim Graça, Chefe da Divisão de Estudos e Projetos e Luis Alberto Portela Seabra, Técnico Superior da Divisão de Suporte Técnico Administrativo, na qualidade de Vogais.

O procedimento concursal é para ocupação de 1 postos de trabalho contando a caracterização no perfil de competências anexo à presente ata.

A reunião de júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião:

1. Definição de parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração de cada método de avaliação;
2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situações não configurada como preferencial;
3. Exclusão dos candidatos que não compareçam para aplicação de métodos de seleção;
4. Forma de notificação dos candidatos.

Assim, considerando que:

- a) Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36.º de Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:
- i. Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa e candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade) serão aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências;
 - ii. Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior, que, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, serão aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos e avaliação psicológica.
- b) De acordo com o número 1 e 2 do artigo 18.º da Portaria, serão aplicados como métodos de seleção facultativos a entrevista de avaliação de competências e avaliação psicológica.
- c) A **Avaliação curricular**, que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho;
- d) A **Entrevista de avaliação de competências** que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;
- e) A **Prova de conhecimentos**, que visam avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa;
- f) A **Avaliação psicológica**, que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e em anexo à presente ata.

I – Ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, relativamente ao **ponto 1 da ordem de trabalhos**, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Quanto à **Avaliação Curricular**:

1.1. A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

- a) **Habilitação Académica** — Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento.

Habilitação Académica	classificação
Escolaridade mínima obrigatória	18 valores
Escolaridade superior	20 valores

- b) **Formação Profissional** — Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação na área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados. Considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função visada no presente procedimento concursal será classificada em resultado do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento, nos termos seguintes:

Horas de formação	classificação
Sem formação relevante para o exercício da função	0 valores
Com formação relevante até 30 horas	10 valores
Com formação relevante de 31 horas até 60 horas	12 valores
Com formação relevante de 61 horas até 120 horas	16 valores
Com formação relevante de 121 horas até 180 horas	18 valores
Com formação relevante Superior a 180 horas	20 valores

Sendo que:

- Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação da candidatura;

- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 6 horas de formação;
 - Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 6 horas de formação;
 - Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados se verifique que o número de horas de duração da mesma é maior que o número de horas frequentadas ou assistidas, será considerado este último.
- c) Experiência Profissional — Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de conteúdo funcional idêntico àquele que é referido na caracterização específica das funções do respetivo posto de trabalho e perfil de competências, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos:

Experiência Profissional	classificação
Menos de 1 ano de experiência profissional	10 valores
Entre 1 e 2 anos de experiência profissional	12 valores
Entre 2 e 3 anos de experiência profissional	14 valores
Entre 3 e 5 anos de experiência profissional	16 valores
Entre 5 e 10 anos de experiência profissional	18 valores
Mais de 10 anos de experiência profissional	20 valores

- d) Avaliação do Desempenho — Este parâmetro corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos 3 biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com o seguinte:

$< 2 - 0$ valores || ≥ 2 e $< 2,5 - 10$ valores || $\geq 2,5$ e $< 3 - 12$ valores
 ≥ 3 e $< 3,5 - 14$ valores || $\geq 3,5$ e $< 4 - 16$ valores || ≥ 4 e $< 4,5 - 18$ valores
 $\geq 4,5$ e $< 5 - 20$ valores

Nos casos em que os candidatos não possuam, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao pedido a considerar ser-lhe-ão atribuídos 12 valores.

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

A Avaliação Curricular (AC), assim como todos os fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte formula:

$$AC = HA (15\%) + FP (30\%) + EP (40\%) + AD (15\%)$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular
HA – Habilitação Académica
FP – Formação Profissional
EP – Experiência Profissional
AD – Avaliação de Desempenho

2. Quanto à Entrevista de Avaliação de Competências:

- 2.1. A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.
- 2.2. A entrevista de avaliação de competências terá a duração de aproximadamente 30 a 45 minutos e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no anexo à ata e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com às competências que integram aquele perfil.
- 2.3. A entrevista de avaliação de competências será valorada numa escala de 0 a 20 valores e será elaborado um guião por cada candidato.
- 2.4. As competências avaliadas serão:
 - 2.4.1 Realização e orientação para os resultados
 - 2.4.2 Adaptação e melhoria contínua
 - 2.4.3 Trabalho de equipa e cooperação

2.4.4 Responsabilidade e compromisso com o serviço

2.4.5 Relacionamento interpessoal

3. Quanto à **Prova de Conhecimentos**:

- 3.1. A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.
- 3.2. A prova de conhecimentos terá a natureza teórica destinada a avaliar em que medida, os/as candidatos/as dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. Assumirá a natureza escrita, terá a duração de 90 (noventa) minutos, valorada numa escala de 0 a 20 valores, de carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores.

Legislação aplicável:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais;

A legislação indicada é a que se encontra publicada e em vigor. É permitida a consulta de legislação simples, não anotada e apenas dos seguintes diplomas. Não é permitida a consulta de informação e legislação em formatos eletrónicos.

4. Quanto à **Avaliação Psicológica**:

- 4.1. A avaliação psicológica que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela

mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

5. Quanto ao sistema de valoração final:

5.1. A **ordenação final** dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes formulas:

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e avaliação psicológica:

$$OF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

AP - (Apto/Não apto) – O concorrente considerado Não apto, na avaliação psicológica, será excluído do procedimento. A avaliação psicológica não será considerada na classificação relativa à OF.

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competência

AP = Avaliação Psicológica

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista de avaliação de competências:

$$OF = (PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

AP - (Apto/Não apto) – O concorrente considerado Não apto, na avaliação psicológica, será excluído do procedimento. A avaliação psicológica não será considerada na classificação relativa à OF.

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competência

- 5.2. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das formulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores até as centésimas, com arredondamento por excesso para a casa centesimal imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0,05, e para a imediatamente inferior, por defeito, nos restantes, no âmbito do número 5 do artigo 21.º da Portaria.
- 5.3. Nos termos dos números 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases ou sejam considerados *Não Apto* na Avaliação psicológica não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte.

II – Relativamente ao **ponto 2 da ordem de trabalhos** – critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, o júri deliberou, por unanimidade, que:

Caso subsista igualdade de valoração após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos nos números 1 e 2 do artigo 24.º da Portaria, serão subsequentemente utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1. Experiência profissional comprovada na área.
2. Candidato com melhor classificação na competência Realização e orientação para resultados na entrevista de avaliação de competências.

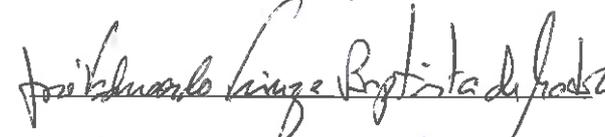
III – Quanto ao **ponto 3 da ordem de trabalhos** – Exclusão dos candidatos que não compareçam para aplicação de métodos de seleção, o júri deliberou, por unanimidade, que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a aplicação de qualquer um dos métodos de seleção.

IV- Por último e no que concerne ao **ponto 4 da ordem de trabalhos**:

Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos - As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo o art.º 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Viseu e disponibilizada na sua página eletrónica, www.cm-viseu.pt. As notificações são efetuadas preferencialmente por correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Júri,





Handwritten signatures in blue ink.

Anexo à ATA UM

1. Perfil de Competências

Carreira: Assistente Técnico
Categoria: Topógrafo

Designação do posto de trabalho	Técnico Superior – Eng. Civil			
Unidade Orgânica a que pertence	DSTA			
Superior hierárquico direto	Eng. José Eduardo Fiuza			
Nº de Postos de trabalho idênticos no mapa de pessoal	Ocupados	5	Nº de Postos de trabalho idênticos nesta unidade orgânica	4
	Por Ocupar	2		
Principais áreas de trabalho	Todas as áreas de intervenção do Município.			
Conteúdo Funcional Geral	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. Anexo à Lei nº. 35/2014, de 20 de junho (conforme n.º2 do art.º88.º)			
Principais Atribuições e Competências	Efetuar levantamentos topográficos, tendo em vista a elaboração de plantas, planos, cartas e mapas que se destinam a preparação e orientação de trabalhos de engenharia ou para outros fins; Efetuar levantamentos topográficos, apoiando-se normalmente em vértices geodésicos existentes; Determinar rigorosamente a posição relativa de pontos notáveis de determinada zona de superfície terrestre, cujas coordenadas e cotas obtêm por triangulação, trilateração, poligonação, interseções direta e inversa, nivelamento, processos gráficos ou outros; Regular e utilizar os instrumentos de observação, tais como tacómetros, teodolitos, níveis, estadias, telurometros e outros; Proceder a cálculos sobre os elementos colhidos no campo; Proceder a implantação no terreno de pontos de referência para determinadas construções, traça esboços e desenhos e elaborar relatórios das operações efetuadas; Empenhar-se, consoante a sua qualificação, a um campo de topografia aplicada, como a hidrografia, a ductografia, a imbegrafia, a mineralogia ou a aerodromografia e ser designado em conformidade como perito géometra ou agrimensor. Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, deliberação, despacho ou determinação superior.			
Requisitos Obrigatórios para Exercício da Função	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 12.º ano - Técnico de Construção Civil – Especialização em Topografia ou Engenharia Topográfica 			



MUNICÍPIO DE
VISEU

Posição Remuneratória Mínima	1.º	Posição Remuneratória Máxima	
Nível Remuneratório Mínimo	7.º	Nível Remuneratório Mínimo	
Principais equipamentos que manuseia	GPS, estação total, computador e viatura		
Características físicas do local onde presta trabalho	Exclusivamente no concelho de Viseu e tratamento da informação, recolhida em campo, no gabinete disponibilizado no edifício onde se encontrar instalado o grupo de trabalho de Topografia. Atualmente no edifício situado na R. Conselheiro Afonso de Melo n.º 31 – 4.º piso - Viseu.		

Competências mais importantes para o exercício da função

Orientação para resultados	X	Otimização de recursos	
Orientação para o serviço público		Responsabilidade e compromisso com serviço	X
Planeamento e organização	X	Relacionamento interpessoal	X
Análise da informação e sentido crítico		Comunicação	
Conhecimentos especialização e experiência	X	Trabalho de equipa e cooperação	X
Adaptação e melhoria continua	X	Coordenação	
Iniciativa e Autonomia		Negociação e persuasão	
Inovação e qualidade		Tolerância à pressão e contrariedade	
		Orientação para a Segurança	
Observações: (indicar se possui telemóvel, chaves, viatura, e/ou outros)			