

# PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 POSTO DE TRABALHO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO (ÁREA SIG) – UNIDADE DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO GEOGRÁFICA

### **ATA N.º 1**

No dia 8 do mês de fevereiro de dois mil e vinte e três, pelas 14 horas, Quinta do Murtal sito na Rua Mário Navega nº 11, reuniu o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, autorizado por deliberação de Câmara Municipal de Mealhada, em nove de agosto de dois mil e vinte e dois, tendo estado presentes Sandra Maria Nunes Lopes, Chefe da Unidade de SIG, na qualidade de presidente, Vitor Manuel Lages Antunes da Fonseca, Técnico Superior, na qualidade de primeiro vogal efetivo, e Dulce Maria da Cruz Ribeiro, Assistente Técnica, na qualidade de segundo vogal efetivo, para:

- Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal comum, de acordo com o estabelecido no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria;
- Aprovar os temas a abordar na prova de conhecimentos e definir o tipo de prova a aplicar;
- Deliberar sobre os critérios da avaliação curricular e da entrevista de avaliação de competências.

Considerando que, para além das funções previstas no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante designada por LTFP), as atividades inerentes ao posto de trabalho a preencher consistem em:

- Auxiliar no desenvolvimento e gestão do Sistema de Informação Geográfica Municipal,
   projeto denominado de SIG@Mealhada assente em tecnologia open source SIG, e nas aplicações/portais na área da informação geográfica;
- Proceder ao levantamento georreferenciado de dados geográficos necessários à gestão municipal, recorrendo sempre que se justifique a equipamento GPS centimétrico;
- Integrar e editar todos e quaisquer dados geográficos necessários na gestão municipal, tais como: operações urbanísticas e demais operações conexas, georreferenciação faseada dos processos de obras municipais, cadastro da propriedade municipal, cadastro das

Pág. 1/9





infraestruturas de água, saneamento, águas pluviais, cadastro e inventário da rede viária, iluminação pública, sinalização rodoviária, etc.; estruturando e validando dados provenientes de diversas fontes, em diferentes formatos e sistemas de referência;

- Colaborar na manutenção (criação e/ou atualização) dos dados da base de dados geográficos de modo a serem disponibilizados, em permanência, dados atualizados para apoiar as decisões e intervenções da administração municipal;
- Contribuir na gestão de cartografia digital e na produção de cartografia temática necessária ao apoio das funções de gestão do Município;
- Executar operações com a informação geográfica em ambiente SIG, isto é, operar com software SIG: aquisição de dados, georreferenciação, integração, conversão de sistemas de referência, validação topológica, representações temáticas e cartográficas;
- Elaborar diversas saídas gráficas, necessárias às diversas unidades orgânicas do Município, recorrendo a software desktop SIG;
- Operar com software desenho, vulgo CAD, para estruturação e sistematização de ficheiros para integração em SIG;
- Colaborar na implementação, desenvolvimento e gestão do Sistema de Informação
   Cadastral no território do Município, nomeadamente atualmente no âmbito do Cadastro
   Simplificado no BUPi Balcão Único do Prédio;
- Executar os procedimentos relativos à atribuição de toponímia das vias públicas e atribuição de numeração de polícia;
- No âmbito das diversas tarefas utilizar as aplicações informáticas de gestão autárquica da AIRC (MyDoc e SPO) e outras produzidas internamente (plataforma de agendamento do atendimento, gestão das ocorrências/reclamações do portal Aconteceu na Minha Rua, gestão de tarefas SIG, etc.)
- Realizar atendimento, presencial e telefónico no sentido de elucidar, orientar e esclarecer sobre as temáticas inerentes às competências da Unidade;
- Outras funções de natureza técnica SIG.

O júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos ao presente procedimento concursal os seguintes métodos de seleção, com as seguintes ponderações:

# A. Aos candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LTFP:

Prova de conhecimentos escrita/prática 70%;

Avaliação psicológica (apto ou não apto);

Entrevista de avaliação de competências 30%.



Pág. 2/9



B. <u>Aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP</u> (salvo se afastados, por escrito, pelos candidatos, caso em que serão aplicados os métodos *supra* identificados): Avaliação curricular 70%;

Entrevista de avaliação de competências 30%.

1. Métodos de Seleção a aplicar aos Candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LTFP ou aos Candidatos que, embora abrangidos pelo n.º 2 do Artigo 36.º da LTFP, optem, por escrito, pela aplicação destes métodos:

PROVA DE CONHECIMENTOS (PC): destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função. A prova será de natureza teórica, revestirá a forma escrita, será de realização individual, efetuada em suporte papel e será valorada na escala de 0 a 20 valores, considerando valoração até às centésimas, terá a duração de uma hora e trinta minutos, acrescidos de 15 minutos de tolerância, durante a qual poderá ser consultada a legislação em suporte de papel abaixo indicada, desde que não anotada.

### Legislação geral:

- Regime jurídico das Autarquias Locais Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;
- Código do Procedimento Administrativo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- Código do Trabalho Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;

## Legislação específica:

- Lei n.º 78/2017, de 17 de agosto Cria o sistema de informação cadastral simplificado, como projeto-piloto, e o Balcão Único do Prédio (BUPi);
- Lei n.º 65/2019, de 23 de agosto Mantém em vigor e generaliza a aplicação do sistema de informação cadastral simplificado;
- Decreto Regulamentar n.º 9-A/2017, de 3 de novembro, alterado e republicado pelo Decreto Regulamentar n.º 4/2019, de 20 de setembro Regulamenta a Lei n.º 78/2017, ou seja, o sistema de informação cadastral simplificada.



Pág. 3/9



Todas as referências aos diplomas legais mencionados entendem-se feitas para a legislação/alterações e/ou versão mais recente em vigor.

Não é permitida a utilização de equipamento informático/eletrónico para consulta da legislação durante a prova.

AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP): A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, caraterísticas 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 seguinte perfil de competências - elenco de competências e dos comportamentos que estão diretamente associados ao posto de trabalho, identificados como os mais relevantes para um desempenho de qualidade, com base na análise da função e do contexto profissional em que a mesma se insere:

Características de personalidade:

- I. Característica personalidade 1 (CP 1) Responsabilidade
- II. Característica personalidade 2 (CP 2) Cordialidade
- III. Característica personalidade 3 (CP 3) Perseverança
- IV. Característica personalidade 4 (CP 4) Autoconfiança

Competências comportamentais:

- I. Competência comportamental 1 (CC1) Proatividade
- II. Competência comportamental 2 (CC2) Capacidade de adaptação
- III. Competência 2 (CC 3) Aptidão para trabalhar em equipa
- IV. Competência 3 (CC 4) Tolerância à pressão
- V. Competência 4 (CC 5) Sentido crítico

A avaliação psicológica será efetuada por entidade especializada, através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases, sendo valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

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, com vista a uma análise

Pág. 4/9





estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através das descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidatado.

O presente método de seleção é avaliado numa escala de 0 a 20 valores.

<u>CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)</u>: Expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resulta das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

CF = 70% PC + AP (APTO/NÃO APTO) + 30% EAC

Em que:

CF: Classificação final

PC: Prova de conhecimentosAP: Avaliação psicológica

EAC: Entrevista de avaliação de competências

2. Métodos de seleção a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC): expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica, o percurso profissional e a relevância da experiência adquirida, a formação realizada e a avaliação de desempenho obtida, resultando a classificação deste método de seleção da aplicação da seguinte fórmula:

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

Em que:

AC: Avaliação curricular

HA: Habilitação académica

FP: Formação profissional

EP: Experiência profissional

AD: Avaliação do desempenho.



Pág. 5/9



**Habilitação académica** (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, onde se ponderará a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, considerando-se os seguintes valores:

Habilitações académicas	Valoração
Grau superior ao exigido para efeitos de candidatura, nas áreas da arquitetura, das ciências geográficas, das ciências jurídicas, da engenharia, do planeamento territorial e da topografia	20 valores
Grau superior ao exigido para efeitos de candidatura, nas restantes áreas	18 valores
Grau exigido para efeitos de candidatura obtido através de cursos tecnológicos de nível secundário de educação, regulados pela Portaria n.º 550-A/2004, de 21 de maio, alterada pelas Portarias n.ºs 242006, de 14 de março, e 207/2008, de 25 de fevereiro	16 valores
Grau exigido para efeitos de candidatura obtido de outras formas	14 valores

Formação profissional (FP) em que serão ponderadas as ações de formação profissional e aperfeiçoamento profissional (cursos de formação de pequena, média e longa duração, seminários, palestras, colóquios, encontros, jornadas e conferências) que sejam devidamente certificadas ou comprovadas, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função de assistente técnico, efetuadas nos últimos dez anos. Será valorizada a formação profissional diretamente relacionada com as áreas das funções a desempenhar, isto é, área de SIG e Cadastro, e as habilitações previstas na Lei para técnico habilitado para fazer uma representação gráfica georreferenciada BUPi.

Assim, na avaliação deste fator o Júri deliberou que serão avaliados os seguintes subfactores:

i) Formação Profissional Específica (FPE): Formação profissional relacionada com a área SIG e Cadastro:

Formação Profissional Específica (FPE)	Valoração
Formação que fornece habilitação nos termos da Lei n.º 3/2015, de 9 de janeiro, e diplomas complementares	20 valores
Mais de 100 horas de formação nas áreas SIG e Cadastro	18 valores
Mais de 50 horas e até 100 horas de formação nas áreas SIG e Cadastro	16 valores
Mais de 25 horas e até 50 horas de formação nas áreas SIG e Cadastro	14 valores
Mais de 10 horas e até 25 horas de formação nas áreas SIG e Cadastro	12 valores
Até 10 horas de formação nas áreas SIG e Cadastro	10 valores
Sem formação nas áreas SIG e Cadastro	0 valores



Pág. 6/9



ii) Formação Profissional Geral (FPG): Formação profissional relevante ao exercício da função de assistente técnico

N.º de horas de formação profissional relevante	Valoração
Mais de 250 horas	20 valores
Mais de 200 horas e até 250 horas	18 valores
Mais de 150 horas e até 200 horas	16 valores
Mais de 100 horas e até 150 horas	14 valores
Mais de 50 horas e até 100 horas	12 valores
Até 50 horas	10 valores
Sem formação relevante	0 valores

Nas ações de formação (cursos de formação de pequena, média e longa duração, seminários, palestras, encontros, jornadas e conferências) em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de sete horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. Na ausência de qualquer discriminação da duração em horas ou em dias, é atribuído um total de 3 horas e 30 minutos.

O resultado do fator Formação profissional (FP) será apurado através da seguinte fórmula:

$$FP = (2 FPE + FPG) / 3$$

Em que:

FP: Formação profissional

FPE: Formação profissional especifica

FPG: Formação profissional geral

**Experiência profissional** (EP): Neste parâmetro apenas será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, que se encontre devidamente comprovado, nos seguintes termos:

Tempo de serviço	Valoração
< 2 anos	10 valores
≥ 2 anos e < 4 anos	12 valores
≥ 4 anos e < 6 anos	14 valores
≥ 6 anos e < 8 anos	16 valores
≥ 8 anos e < 10 anos	18 valores
≥ 10 anos	20 valores



Pág. 7/9



**Avaliação de desempenho** (AD) relativa ao último biénio (ou na inexistência deste, a reportada ao ano mais recente), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, resultando a classificação deste fator da aplicação dos seguintes níveis classificativos, de acordo com o disposto em vigor para este efeito (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na sua atual redação, a qual estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, adiante designado por SIADAP):

Avaliação final SIADAP	Valoração
1 – 1,999	0 valores
2 – 2,499	6 valores
2,50 – 2,999	8 valores
3 – 3,499	10 valores
3,5 – 3,999	12 valores
4 – 4,499	14 valores
4,5 – 4,999	16 valores
5	18 valores
Desempenho relevante com mérito (Menção desempenho Excelente)	20 valores
,	
Sem avaliação do desempenho por facto não imputável ao candidato	10 valores

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS: Será avaliada, classificada e valorada de acordo com o definido para o mesmo método a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LTFP ou aos candidatos que, embora abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, optem, por escrito, pela aplicação desses métodos.

<u>CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):</u> Expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resulta das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

CF = 70% AC + 30% EAC

Em que:



Pág. 8/9



**CF:** Classificação final **AC:** Avaliação curricular

EAC: Entrevista de avaliação de competências

### **DISPOSIÇÕES GERAIS:**

- Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios.
- 2) É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou seja classificado como não apto na prova psicológica, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.
- 3) A falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal.
- 4) Em caso de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no n.º 1 do artigo 24.º da Portaria e, subsistindo o empate, a ordenação será efetuada, de forma decrescente, do seguinte modo:
- a) Em função da valoração obtida no primeiro método de seleção utilizado;
- b) Em função do maior tempo de experiência profissional relativamente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por terminada 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	1.º Vogal	2.º Vogal
	-	-
(Sandra Maria Nunes Lopes)	(Vitor Manuel Lages Antunes	(Dulce Maria da Cruz
	da Fonseca)	Ribeiro)



