

ATA NÚMERO UM DEFINIÇÃO DOS REQUISITOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE RESERVAS DE RECRUTAMENTO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR NA ÁREA SISTEMAS DE INFORMAÇÃO GEOGRÁFICA.

Ao decimo sexto dia do mês de julho do ano de dois mil e vinte e um, pelas dez horas, nas instalações da Divisão de Gestão de Pessoas, sita na Rua 7 de Junho de 1759, em Oeiras, na sequência da aprovação por despacho, de 13 de julho de 2021 proferido pelo Senhor Presidente da Câmara Municipal de Oeiras, da abertura do presente procedimento concursal, que nos termos dos n.ºs 4 e 5 do artigo 30.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (doravante designada abreviadamente por LTFP), anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com n.º 2 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, é aberto a trabalhadores com e sem vínculo de emprego público (afigurando-se o presente procedimento concursal como instrumento adequado, uma vez que se pretende criar reserva de recrutamento que garanta a plena satisfação das necessidades futuras de Recursos Humanos na área funcional de Geografia) para a constituição de reservas de recrutamento, para o exercício de funções na área de intervenção dos serviços do Município de Oeiras, reuniu-se o Júri, a fim de definir os requisitos de admissão, o perfil do candidato, os métodos de seleção, os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, os temas a abordar na prova de conhecimentos (1.º método de seleção), a grelha classificativa e a valoração final de cada método de seleção.

O Júri do Procedimento Concursal é composto por:

Presidente – Ana Maria Oliveira Campos Pais, Diretora do Gabinete de Inteligência Territorial;

Vogais efetivos:

1.º Vogal – Arquiteta Vera Madeira Freire, Chefe da Divisão do Ordenamento do Território;

2.º Vogal – Dra. Gisela Carvalho e Silva, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Pessoas;

Vogais suplentes:

1.º Vogal – Dr. Nuno Miguel Alexandre Baião Jeremias, Técnico Superior do Gabinete de Inteligência Territorial;

2.º Vogal – Dr. Sandro Ramos, Técnico Superior da Divisão de Gestão de Pessoas;

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

Entrando na ordem de trabalhos, e atendendo à necessidade de constituição de reserva de recrutamento na área funcional de Geografia, o Júri deliberou por unanimidade o seguinte:

1. Requisitos obrigatórios de admissão (eliminatórios):

Os candidatos devem cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos, até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão:

1.1. Requisitos gerais

Constituem requisitos gerais os previstos no artigo 17.º da LTFP, a saber:

- a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, por convenção internacional ou por 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 desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.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 (doravante designada por Portaria), não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço (Município de Oeiras) idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

1.2. Nível habilitacional exigido:

Licenciatura em Geografia e/ou licenciatura Engenharia Geográfica e/ou Engenharia do Ambiente e áreas afins.

Pode apenas ser candidato quem seja titular do nível habilitacional, não sendo admitida a sua substituição por formação ou experiência profissional.

1.3. Perfil do candidato/caracterização do posto de trabalho:

Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Técnico Superior, 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 3, compreendendo as seguintes funções e competências:

Exercer de modo autónomo e responsável as funções de estudo, de planeamento e de conceção de respostas sociais, elaborar pareceres e projetos, e aplicar conhecimentos e métodos relacionados com a qualificação profissional de técnico superior, principalmente nas seguintes atividades:

Requisitos preferenciais:

- Especialização ou equivalente em Sistemas de Informação Geográfica;
- Pós-graduação ou equivalente em Ordenamento do Território;
- Pós-graduação ou equivalente em Planeamento Regional e Urbano;
- Pós-graduação ou equivalente em Urbanismo;
- Pós-graduação ou equivalente em energias renováveis;
- Pós-graduação ou equivalente em alterações climáticas e políticas de Desenvolvimento Sustentável

Planeamento Estratégico e Controlo de Gestão

- Monitorizar, acompanhar e reportar dados para o Plano de Desenvolvimento Estratégico;
- Monitorizar dados e elaborar relatórios de indicadores (relatório de indicadores de monitorização do território);
- Identificar necessidades de aquisição de bens e serviços e assegurar os respetivos procedimentos de contratação pública;
- Elaborar e atualizar Manuais e Procedimentos.

Atualização da Informação Geográfica no SIG Municipal (PostGis)

- Atualizar bases de dados de informação geográfica;
- Assegurar o apoio a todos os serviços na utilização da informação geográfica e na criação de projetos promovendo a atualização da informação geográfica no SIG Municipal (SIGM), que consiste numa base de dados única disponível a todos os utilizadores internos;

- Elaborar um plano de trabalho para cada um dos temas de informação geográfica pelos quais está responsável.

Formação e Divulgação

- Promover ações de formação, em software SIG, dos utilizadores dos serviços, e outras sessões de esclarecimentos.

Gestão de Sistemas de Informação Geográfica (GSIC)

- Elaborar respostas e pedidos de Informação Geográfica, elaborando as respetivas licenças de utilização geográfica.
- Proceder à aquisição, normalização, validação e distribuição de informação cartográfica e geográfica;

Sensorização do Território

- Assegurar o tratamento e disponibilização de dados e Dashboards no Geoportal, proveniente de sensores (qualidade do ar, ruído, tráfego e qualidade a nível da água, entre outros).

Gestão da infraestrutura de Dados Espaciais (IDE)

- Normalização da informação existente em PostGis;
- Gestão de utilizadores segurança da base de dados geográfica e ao ERP do município garantindo a simbologia predefinida;
- Assegurar a integração na IDE de temas geográficos em atualização mantendo a consistência;
- Assegurar a manutenção corretiva e evolutiva da Infraestrutura de Dados Espaciais (IDE), garantindo a disponibilidade de uma rede de serviços de dados geográficos, designadamente serviços de pesquisa, serviços de visualização, serviços de descarregamento, serviços de transformação e serviços que permitam chamar serviços de dados geográficos.
- Manter o geoportal atualizado com informação cartográfica/ geográfica e estatística, produzida pelas demais unidades orgânicas do município, bem como a criação e publicação dos metadados referentes aos conjuntos e serviços de dados geográficos da IDE respeitando as políticas de segurança definidas;
- Garantir a manutenção evolutiva do geoportal de forma a facilitar a interação do munícipe com o município;
- Promover a integração de serviços de dados geográficos externos, através de Webservices, que permitam a consulta de informação externa, em tempo real;

- Assegurar o desenvolvimento e manutenção de bases de dados de informação geográfica de âmbito municipal (SIGM) e promover a criação de condições para a sua divulgação aos serviços.
- Proceder ao levantamento de necessidades de informação geográfica e de requisitos de aplicações SIG, junto dos serviços;
- Assegurar a integração na IDE do cadastro de infraestruturas, solicitando- a anualmente às entidades exploradoras das respetivas redes, designadamente abastecimento de água, saneamento básico, eletricidade, gás e telecomunicações e garantindo a receção das respetivas licenças de utilização geográfica;
- Elaborar modelos de dados relacionais que incluam informação geográfica para dar resposta aos vários temas na Base de dados PostGis;
- Implementação dos modelos de dados aprovados e importação de dados preexistentes garantindo a interoperabilidade dos serviços de dados geográficos;
- Implementar e promover uma política de dados abertos, através da disponibilização de informação geográfica para download gratuito no geoportal.

Sistemas de Informação Geográfica (SIG)

- Prestar apoio técnico na elaboração, acompanhamento e gestão de Instrumentos de Gestão Territorial, incluindo o Plano Diretor Municipal e outros estudos urbanísticos conducentes ao cumprimento da estratégia municipal, assegurando a sua integração no SIG Municipal.
- Prestar apoio técnico na elaboração, acompanhamento e gestão de Instrumentos de Gestão Territorial, incluindo a elaboração de relatórios e peças desenhadas relativas à delimitação da Reserva Ecológica Nacional, Rede Hidrográfica, Reserva Agrícola Nacional, Domínio Hídrico, Cartas de Ordenamento, Cartas de Condicionantes;
- Prestar apoio técnico no âmbito do urbanismo, em particular, atualização da georreferenciação de compromissos urbanísticos, levantamento e georreferenciação de dados relativos a processos urbanísticos;
- Proceder à atualização continua das cartas sectoriais e de suporte ao planeamento;
- Identificação de Proprietários tendo por base o Cadastro Geométrico da Propriedade Rústica e consulta de Certidões de Registo Predial.
- Recolha e produção de informação georreferenciada, incluindo remota, tendo por base a cartografia topográfica, assegurando a sua integração no SIG Municipal.

- Elaboração de Layouts para impressão de mapas, aplicação de simbologia, elaboração de formulários e relatórios.
- Manipulação de imagens raster, transformação de coordenadas; conversão de ficheiros CAD;
- Processamento, análise e modelação de dados e informação para elaboração de cartografia temática para apoio á decisão.
- Desenvolvimento de funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão.
- Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, designadamente na definição e concretização das políticas do município na área do ordenamento do território.
- Elaborar mapas temáticos a pedido de outros serviços;
- Proceder a levantamentos de campo e georreferenciação, com carregamento das variáveis identificadas;

2. Métodos de Seleção

Os métodos de seleção a aplicar, obedecem ao disposto nos n.ºs 1 a 4 do artigo 36.º da LTFP.

Nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comporem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não se lhe aplicando o método ou fase seguintes.

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

Os candidatos que compareçam com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na respetiva convocatória, não poderão realizar esse método de seleção, considerando-se automaticamente excluídos.

2.1. Regra Geral

70
Diselo
A.C.
H.

Atendendo ao disposto nos artigos 5.º e 6.º da Portaria, foram aprovados os métodos de seleção obrigatórios e facultativos ou complementares, infra identificados, a adotar e aplicar aos candidatos, que não se encontrem a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, ou encontrando-se em situação de requalificação, não tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, de acordo com a seguinte ponderação:

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:

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

Em que:

VF = Valoração Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

2.1.1. A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, tendo o Júri deliberado que a mesma será teórica, de forma escrita, constituída por uma parte de conhecimentos gerais e uma parte de conhecimentos específicos, com a duração total de 90 minutos, sem consulta, a realizar em data e local a comunicar oportunamente, valorada mediante uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A **prova de conhecimentos gerais** é composta por 8 perguntas de escolha múltipla (cada pergunta comporta 5 opções de resposta, incluindo "Nenhuma das anteriores" e "Todas as anteriores"), com a cotação individual de 1 valor (num total de 8 valores), abordando as seguintes temáticas:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Código do Procedimento Administrativo.

Bibliografia recomendada:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova da Lei do trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, que estabelece o Código do Procedimento Administrativo, na sua redação atual.

A prova de conhecimentos específicos é composta por 4 perguntas de desenvolvimento, uma com cotação de seis valores e as restantes com cotação individual de 6 valores (num total de 12 valores), abordando as seguintes temáticas:

- Gestão de uma Infraestrutura de Dados Espaciais;
- Sistemas de Informação Geográfica;
- Princípios e normas da produção cartográfica no território Nacional;
- Instrumentos de Gestão Territorial.

Bibliografia recomendada:

- Decreto-Lei n.º 130/2019 de 30 de agosto
- Decreto-Lei n.º 29/2017 de 16 de março
- <https://snig.dgterritorio.gov.pt/>
- <https://qgis.org/en/site/>
- Fundamentos de Informação Geográfica, 6ª Edição: Matos, J. L, 2011, Editora Lidel, ISBN: 9789727575145
- Projeto em Sistemas de Informação Geográfica: Cosme, A. , 2012, Editora Lidel, ISBN: 9789727578498
- Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (RJIGT), DL nº80/2015 de 14 de maio, atualizado pelo DL nº 25/2021 de 29 de março.
- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação (RJUE), DL nº555/1999, na sua redação atual.
- Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional (RJREN), DL nº 124/2019 de 28 de Agosto.
- Portaria nº 419/2012 de 20 de dezembro.

Handwritten signature in blue ink

Handwritten mark in blue ink

- Regime Jurídico da Reserva Agrícola Nacional, DL nº 73/2009 de 31 de março alterado pelo DL nº 199/2015 de 16 de setembro.
- Titularidade dos Recursos Hídricos, Lei nº 54/2005 de 15 de novembro, alterada pela Lei nº 31/2016 de 23 de agosto.

A prova de conhecimentos terá a duração máxima de 90 minutos, podendo ser alargada, até 120 minutos, para os candidatos com incapacidade comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização.

2.1.2. A Avaliação Psicológica 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 por referência o perfil de competências definido no Modelo de Gestão de Competências do Município de Oeiras. A aplicação deste método de seleção será efetuada por entidade externa competente para este efeito ou por técnicos e/ou colaboradores do Município, que detenham habilitação académica e certificação profissional adequadas para o efeito, e será valorada em cada fase intermédia, 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 valorada 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.

2.1.3. A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato, sendo avaliada 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:**
 - o Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;
- **Capacidade de comunicação:**
 - o Capacidade de se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias 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;
- **Proatividade:**
 - Age proativamente 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.

2.2. Candidatos nas condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP

Aos candidatos que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, caso não tenham exercido a opção pelos métodos referidos no ponto 2.1., nos termos do n.º 3 do referido artigo, são aplicados os seguintes métodos de seleção, de acordo com a ponderação infra indicada:

Obrigatórios:

- a) **Avaliação curricular**, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atividade em causa: ponderação de **45%**;
- b) **Entrevista de Avaliação de Competências** exigíveis ao exercício da função: ponderação de **25%**.

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:

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

Em que:

VF = Valoração Final;



AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

2.2.1. 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.

A valoração da **Avaliação Curricular** resultará da ponderação dos seguintes fatores:

- a) **Habilitação Académica:** devidamente certificada pelas entidades competentes;
- b) **Formação Profissional:** considerando-se as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, de aquisição de competências ou de especialização, bem como de formação informativa que estejam relacionadas com o exercício de funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, e tenham sido frequentadas nos últimos cinco anos contados até à data limite para apresentação das candidaturas, e desde que devidamente comprovadas por entidades certificadas;
- c) **Experiência Profissional:** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- d) **Avaliação de Desempenho:** relativa aos três últimos ciclos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar.

Para a valoração da **Avaliação Curricular** o Júri adotará a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5$$

Em que:

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho.

2.2.1.1. Para a valoração das **Habilitações Académicas**, o Júri deliberou adotar os seguintes critérios:

- a) Licenciatura em Geografia, Engenharia Geográfica, Engenharia do Ambiente e/ou áreas afins – **16 valores;**
- b) Mestrado na área de habilitação identificada na presente ata - **18 valores;**
- c) Doutoramento na área de habilitação identificada na presente ata - **20 valores.**

2.2.1.2. Para a valoração da **Formação Profissional**, o Júri deliberou considerar as ações de formação, congressos, conferências, colóquios, seminários e workshops frequentados, como referido na alínea b) do ponto **2.2.1**, nos últimos cinco anos e até à data limite para apresentação das candidaturas, e desde que devidamente comprovadas por entidades certificadas.

As ações de formação profissional terão a seguinte correspondência na escala de 0 a 20 valores:

- a) Igual ou superior a 120 horas de formação.....20 valores;
- b) Igual ou superior a 90 e inferior a 120 horas de formação.....16 valores;
- c) Igual ou superior a 30 hora e inferior a 90 horas de formação.....12 valores;
- d) Igual ou superior a 1 hora e inferior a 30 horas de formação.....8 valores;
- e) Sem participação em cursos ou ações de formação.....4 valores.

As ações cuja duração não se encontre expressa em horas, serão valoradas do seguinte modo:

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

2.2.1.3. Para a valoração da **Experiência Profissional**, o Júri deliberou valorizar o exercício efetivo de funções nas áreas para as quais é aberto o presente procedimento, devidamente comprovado e detalhado, tendo por base a análise do *Curriculum vitae* e das declarações emitidas pelas entidades onde o candidato exerceu funções, a pontuar de acordo com a aplicação do seguinte critério:

- a) Experiência > 10 anos.....20 valores;
- b) Experiência > 5 anos e ≤ a 10 anos.....16 valores;

Handwritten signature and initials

- c) Experiência > 2 anos e ≤ 5 anos.....14 valores;
- d) Experiência > 1 ano e ≤ 2 anos.....12 valores;
- e) Experiência ≤ 1 ano8 valores.

2.2.1.4. Quanto à **Avaliação de Desempenho**, e nos termos do previsto no artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o Júri deliberou, por unanimidade, que a avaliação de desempenho se reporta ao período, não superior a três ciclos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo que de acordo com as menções previstas para o Sistema de Avaliação de Desempenho da Administração Pública / ponderação curricular, o fator AD (avaliação de desempenho) é valorada da seguinte fórmula:

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

O Júri deliberou atribuir a pontuação de 12 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuem avaliação de desempenho relativa ao período a considerar. Para o efeito, o candidato deverá apresentar documento comprovativo desse facto, emitido pelo serviço respetivo.

Na valoração da **Avaliação de Desempenho (AD)** o Júri adotará a seguinte fórmula:

$$AD = \text{soma da valoração dos três últimos ciclos de avaliação} / 3$$

2.2.2. 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.

Este método será aplicado por técnicos especializados, tendo por base um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, previamente definido para a área funcional em causa, no Catálogo de Competências do Município de Oeiras. 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:

- **Orientação para Resultados** - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- **Planeamento e Organização** - Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;
- **Trabalho de Equipa e Cooperação** - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

2.2.3. A Entrevista Profissional de Seleção - Nos termos do mencionado no ponto 2.1.3.

3. 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.

4. 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 2.

5. Em caso de **igualdade de valoração** entre candidatos, será critério de desempate o disposto no artigo 27.º da Portaria e no artigo 66.º da LTFP.

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

- Regra geral - Prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção:**
 - Nota obtida na *Prova de Conhecimentos*;
 - Nota obtida na Entrevista Profissional de Seleção nos parâmetros "*Experiência profissional na área a recrutar*", "*Proatividade*" e "*Motivação*".
- Candidatos nas condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º LTFP - Avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção:**
 - Nota quantitativa obtida na Avaliação Curricular no parâmetro "*Experiência Profissional*";
 - Nota obtida na Entrevista Profissional de Seleção nos parâmetros "*Experiência profissional na área a recrutar*", "*Proatividade*" e "*Motivação*".

Handwritten signature and initials in blue ink.

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

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

6. Nos termos do previsto no artigo 7.º da Portaria, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal, e na impossibilidade da aplicação dos métodos de seleção num único momento, por motivos logísticos e de execução, o júri delibera, em conformidade com o determinado no despacho de autorização de abertura do presente procedimento concursal, proferido pelo Sr. Presidente, em 13.07.2021 (EDOC/2021/41029), que a aplicação dos respetivos métodos, ocorrerá num período não superior a 45 dias úteis, a contar da publicação da Lista Definitiva de Admissão/Exclusão, sem prejuízo do recurso ao fasear dos métodos de seleção, quando o número de candidatos seja igual ou superior a 100.

7. 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.

O candidato deve declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do supramencionado diploma.

Nos termos do disposto da alínea f) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria, compete ao júri verificar a capacidade dos candidatos com deficiência para exercerem a função inerente aos postos de trabalho nos termos da legislação em vigor.

8. Em conformidade 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.

9. A candidatura deverá ser apresentada diretamente na página eletrónica do município/serviços/recrutamento ou mediante preenchimento do modelo de formulário de candidatura, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica www.oeiras.pt, em ambas as situações, acompanhada, sob pena de exclusão, de curriculum vitae (Modelo europeu de utilização obrigatória disponível em www.oeiras.pt) e de fotocópia do certificado de habilitações (os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável). Os candidatos nas condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP deverão ainda entregar comprovativo das ações de formação frequentadas e relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, assim como declaração emitida pelo serviço.

9.1. Quanto à declaração emitida pelo serviço mencionada no ponto anterior, devidamente autenticada e atualizada, deverá constar da mesma, para além do descritivo de atividades que o trabalhador/candidato se encontra a exercer, a indicação do serviço a que o candidato pertence, a modalidade de relação jurídica de emprego público que detém, a antiguidade na carreira e no exercício de funções e a avaliação de desempenho (quantitativa e qualitativa) obtida nos últimos 3 ciclos de avaliação ou a declaração de inexistência, bem como a indicação da posição remuneratória de que seja detentor.

9.2. A apresentação de documento falso determina a participação às entidades competentes para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal.

10. Mais deliberou o Júri, por unanimidade, 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.

11. A candidatura poderá ser apresentada diretamente na página eletrónica do município/serviços/recrutamento ou entregue através do endereço eletrónico: recrutamento@oeiras.pt bem como, remetida por correio registado com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Oeiras, Largo Marquês de Pombal, 2784-501 Oeiras, até à data limite fixada na publicação do respetivo extrato no Diário da República e publicitação na Bolsa de Emprego Público (BEP). Na apresentação da candidatura através de correio registado com aviso de receção atende-se à data do respetivo registo.

11.1. A apresentação da candidatura terá de ser apresentada de acordo com o aqui previsto, sob pena de não ser considerada.

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 _____

As. Ribeiro
Maria Helena
José António e filha

