



184
[Handwritten signatures]

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

ATA nº 1

Definição de critérios

Procedimento concursal comum para ocupação de 1 (um) posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior, na modalidade de vínculo de emprego público por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a afetar à Divisão de Sistemas de Informação Geográfica. -----

Data da Reunião: 06 de setembro de 2021. -----

Local: Sala de Reuniões da Divisão de Sistemas de Informação Geográfica. -----

Hora de abertura dos trabalhos: 14:30 horas. -----

Membros presentes: Presidente Ana Teresa de Sousa Matos Lima; pelo primeiro vogal efetivo André Duarte Revés Gomes e pela segunda vogal efetiva, Lídia Aurora Cardoso Terra. -----

Ordem de trabalhos: -----

Da ordem de trabalhos constou a definição de critérios de avaliação relativamente à seleção de candidatos a preencher os postos de trabalho mencionados em epígrafe, em consonância com o formato de recrutamento previsto. -----

Assuntos apreciados e deliberações tomadas: -----

Primeiro: Relativamente às funções em recrutamento o júri deliberou que ao posto de trabalho a preencher corresponde o desempenho das funções previstas no Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional, na carreira e categoria de técnico superior, designadamente: Manter e Desenvolver o Sistema de Informação Geográfica do Município, em articulação com as restantes unidades orgânicas de forma a garantir, em permanência, dados atualizados para as decisões e intervenções da administração municipal, nomeadamente as previstas para o cumprimento da legislação em vigor; Assegurar a gestão do software específico, em ambiente Desktop e servidor, em articulação com a Divisão de Informática e Administração de Sistemas; Desenvolver análises SIG, através das ferramentas adequadas e programação SQL, apresentando resultados de forma clara e perceptível; Gerir, otimizar e monitorizar bases de dados geográficas; Criar, gerir, configurar e monitorizar aplicações WEBGIS e aplicações móveis para recolha e



188
Gomes
Bena

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

disponibilização de informação georreferenciada; Criar e acompanhar os processos de aquisição de bases cartográficas. -----

Segundo: O júri deliberou por unanimidade, que os métodos de seleção aplicáveis serão os estipulados no artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, doravante LTFP, e os previstos nos artigos 5º e 6º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro. -----

I. Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho ou candidatos em situação de requalificação e que, imediatamente antes tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a que se refere o procedimento publicitado (se o candidato não exercer o direito de opção previsto no artigo 36º n.º 3 da LTFP), os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes: -----

Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

II. Para os candidatos sem relação jurídica de emprego público previamente constituída ou candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído a exercerem funções distintas das caracterizadoras do posto de trabalho ou candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes tenham desempenhado atribuições, competências ou atividades distintas das caracterizadoras do posto de trabalho a cujo recrutamento se refere o procedimento publicitado, os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes: -----

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

Segundo: Nestes termos o júri deliberou que para cada método de seleção serão utilizados os critérios e fatores de avaliação, bem como as fórmulas a seguir identificadas: -----



188
Assinado:
[Assinatura]

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

1.A **Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)**, a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A ponderação desta prova para a valoração final é de 45%. A prova será realizada individualmente, sendo a sua valorização expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas sendo eliminatória para as classificações inferiores a 9,50 valores. -----

A prova terá a forma escrita, natureza teórica, com duração máxima de 90 minutos, sendo constituída por questões de escolha múltipla, versando sobre os conteúdos, temáticas, bibliografia e legislação abaixo discriminados: -----

A legislação poderá ser objeto de consulta durante a realização da prova, desde que não anotada. -----

Tema 1 – Legislação Geral: -----

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, retificada e alterada pelos seguintes diplomas: Retificação n.º 37-A/2014, de 19/08; Lei n.º 82-B/2014, de 31/12; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto; Lei n.º 18/2016, de 20/06; Lei n.º 42/2016, de 28/12; Lei n.º 25/2017, de 30/05; Lei n.º 73/2017, de 16/08; Lei n.º 70/2017, de 14/08; Lei n.º 49/2018, de 14/08; Lei n.º 71/2018, de 31/12; Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14/01; Lei n.º 79/2019, de 02/09; Lei n.º 82/2019, de 02/09 e Lei n.º 2/2020, de 31/03. -----

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro e sucessivas alterações. --

Regime jurídico das autarquias locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; -----

Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação. -----

Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro. -----

Código dos Contratos Públicos (CCP) - Dec. Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, alterado e republicado pelo DL n.º 214-G/2015, de 02 de outubro no âmbito dos procedimentos administrativos e respetivas alterações. -----

Tema 2 – Carta de Ética da Administração Pública, -----

Código de Conduta do Município de Loulé, publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º 79,



18Y
A. Gomes
R.

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

de 22/04/2020, através do aviso n.º 6869/2020.-----

Modelo de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Loulé: -----

Regulamento da Organização e Estrutura dos Serviços Municipais, publicado pelo Despacho n.º 4402/2019, em Diário da República, 2.ª série, n.º 82, de 29 de abril de 2019 e a 1ª alteração do Regulamento publicada pelo Despacho n.º 3010/2020, em Diário da República, 2.ª série, n.º 46, de 05 de março de 2020; 2ª alteração do Regulamento publicada pelo Despacho n.º 9373-C/2020, em Diário da República, 2.ª série, n.º 191, de 30 de setembro de 2020.-----

Tema 3 – Decreto-Lei n.º 130/2019, de 30 de agosto - Altera os princípios e normas a que deve obedecer a produção cartográfica no território nacional. -----

Regulamento n.º 142/2016, de 9 de fevereiro - Regulamento das Normas e Especificações Técnicas da Cartografia topográfica e topográfica de imagem a utilizar na elaboração, alteração ou revisão dos planos territoriais e na cartografia temática. -----

Decreto-Lei n.º 180/2009, de 7 de agosto- Procede à revisão do Sistema Nacional de Informação Geográfica, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2007/2/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de março, que estabelece uma Infraestrutura de Informação Geográfica na Comunidade Europeia (INSPIRE). -----

Decreto-Lei n.º 193/95, de 28 de julho- Estabelece os princípios e normas a que deve obedecer a produção cartográfica no território nacional. -----

Tema 4 – Conhecimentos profissionais ao nível das habilitações exigidas e competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício do posto de trabalho colocado a concurso e, na área dos Sistemas de Informação Geográfica, designadamente quanto à Gestão das bases de dados geográficas (ambiente Desktop e Servidor), configuração de aplicações SIG, incluindo as móveis e respetiva monitorização, bem como o desenvolvimento de ferramentas e programação SQL. -----

Tema 5 – Normas técnicas para apresentação da informação em formato vetorial para integração no repositório SIG: Revisão do Regulamento Municipal de Urbanização e Edificação (RMUE) - Aviso n.º 7761/2017 publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º 131, de 10 de julho de 2017. -----



MS
Agomes
R

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

2. A **Avaliação Curricular (AC)** 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 de desempenho obtida. A Avaliação Curricular terá uma ponderação de 45% para a valoração final, sendo avaliados os seguintes fatores: a) Habilitações académicas (HA); b) Formação Profissional (FP) c) Experiência Profissional (EP); e d) Avaliação de Desempenho (AD). -----

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e tem efeito eliminatório para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,50 valores. A classificação deste método será obtida através da aplicação da seguinte fórmula: -----

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

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão: -----

2.1. Habilitações Académicas (HA): -----

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional exigido para as carreiras de grau de complexidade 3 (Licenciatura ou superior) nos termos do artigo 86.º, n.º 1, da LTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional. -----

Licenciatura – 10 valores. -----

Habilitações académicas de grau superior ao exigido (na área) – 15 valores. -----

2.2. Formação Profissional (FP): -----

Só serão consideradas as ações, comprovadas documentalmente, frequentadas nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, atribuindo-se a seguinte valoração: -----

Sem ações de formação – 0 valores -----

Ações de formação com duração ≤ 60 horas – 10 valores -----

Ações de formação com duração > 61 horas e ≤ 150 horas – 12 valores -----

Ações de formação com duração > 151 horas e ≤ 400 horas – 14 valores -----



168
Aguiar
S

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

Ações de formação com duração > 400 horas e ≤ 1.200 horas – 16 valores -----

Ações de formação com duração > 1.200 horas e ≤ 1.500 horas – 18 valores -----

Ações de formação com duração > 1.500 horas – 20 valores -----

2.3. Experiência Profissional (EP): -----

Neste fator avalia-se a execução de atividades profissionais, valorizando-se o desempenho de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a que se refere o presente procedimento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração: -----

Com experiência profissional até 2 anos em atividade similar às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para o qual se destina o recrutamento – 10 valores; -----

Com experiência profissional superior a 2 anos em atividade similar às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento – 12 valores; -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento superior a 2 anos – 14 valores. -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento superior a 2 e inferior a 6 anos – 16 valores. -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento superior a 6 e inferior a 10 anos – 18 valores. -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento superior a 10 anos – 20 valores. -----

2.4. Avaliação de Desempenho (AD): -----

Será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de



186
A. Gomes
J.

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

trabalho para o qual se destina o recrutamento, a avaliar de acordo com o período a que se refere a avaliação, sendo o resultado deste fator obtido pela média aritmética simples das avaliações atribuídas a cada ano: -----

Avaliações de desempenho ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro: -----

Desempenho Inadequado – 8 valores; -----

Desempenho Adequado – 14 valores; -----

Desempenho Relevante – 18 valores; -----

Desempenho Excelente – 20 valores. -----

Aos candidatos que não possuem avaliação de desempenho por motivos que não lhe são imputáveis (devidamente comprovada) é atribuída a valoração de 10,00 valores no fator Avaliação de Desempenho. -----

3. A 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. -----

Para a aplicação deste método será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, 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. Este método tem uma ponderação de 25% para a valoração final. --

4. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência e aspetos de natureza comportamental evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, a qual terá duração não superior a 45 minutos. Este método tem uma ponderação de 30% para a valoração final, e é 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. -----



156
A. Gomes
R.

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

Para a avaliação dos candidatos neste fator, o júri decidiu que a classificação deste método resultará da média aritmética simples da avaliação atribuída a cada um dos seguintes elementos ou aspetos a seguir referidos: conhecimentos específicos, formação e experiência; motivação e orientação para o exercício das funções; atitude, responsabilidade e compromisso e capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. Por cada candidato submetido à entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual, conforme modelo aprovado em anexo à presente ata e que dela faz parte integrante. -----

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção serão: -----

4.1. Conhecimentos específicos, formação e experiência: -----

Ausência de conhecimento/experiência ou formação – 4 valores; -----

Poucos conhecimentos/experiência ou formação – 8 valores; -----

Conhecimentos/experiência ou formação suficientes – 12 valores; -----

Conhecimentos/experiência ou formação relevantes – 16 valores; -----

Elevado grau de conhecimentos/experiência ou formação – 20 valores; -----

4.2. Motivação e orientação para o exercício da função: -----

Ausência de motivação e orientação – 4 valores; -----

Pouca motivação e orientação – 8 valores; -----

Motivação e orientação suficiente – 12 valores; -----

Boa motivação e orientação – 16 valores; -----

Elevado grau de motivação e orientação – 20 valores; -----

4.3. Atitude, responsabilidade e compromisso: -----

Atitude desadequada – 4 valores; -----

Atitude pouco adequada – 8 valores; -----

Atitude adequada – 12 valores; -----

Atitude muito adequada - 16 valores; -----

Atitude excelente - 20 valores; -----

4.4. Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal: -----

Dificuldade de comunicação e relacionamento – 4 valores; -----



Handwritten signatures and initials in the top right corner.

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

Pouca capacidade de comunicação e relacionamento – 8 valores; -----

Boa capacidade de comunicação e relacionamento – 12 valores; -----

Muito boa capacidade de comunicação e relacionamento – 16 valores; -----

Excelente capacidade de comunicação e relacionamento – 20 valores; -----

5. A **Avaliação Psicológica (AP)** 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 como referência o perfil de competências previamente definido. A aplicação deste método de seleção é efetuada pelas entidades mencionadas no artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. -----

Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual. Este método tem uma ponderação de 25% para a valoração final e é valorado 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, 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. -----

Terceiro: A classificação final dos candidatos/as, será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção mediante a aplicação da seguinte fórmula: -----

Candidatos/as enquadrados no ponto I - $CF = (0,45 \times AC) + (0,25 \times EAC) + (0,30 \times EPS)$ -----

Candidatos/as enquadrados no ponto II - $CF = (0,45 \times PEC) + (0,25 \times AP) + (0,30 \times EPS)$ -----

Em que: -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos; -----

AP = Avaliação Psicológica; -----

EPS= Entrevista Profissional de Seleção; -----



18V
A. Gomes
J.

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

Quarto: De seguida, o júri deliberou, para efeitos de avaliação e classificação dos candidatos/as, proceder de acordo com as seguintes regras: -----

a) Os métodos de seleção serão aplicados num único momento, de acordo com o artigo 7º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, podendo a sua utilização ser faseada, quando devidamente fundamentada, designadamente atendendo ao elevado número de candidaturas ou ao custo da aplicação dos métodos de seleção a aplicar; -----

b) No caso da aplicação dos métodos de seleção num único momento à totalidade dos candidatos, pode ainda o júri fasear a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior;

c) Com os resultados da classificação final dos candidatos, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos; -----

d) Em caso de igualdade de classificação, procede-se ao desempate por aplicação dos critérios previstos no artigo 27º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril. Caso, ainda, subsista o empate procede-se ao desempate pela aplicação dos seguintes critérios: -----

i) Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento; -----

ii) Candidato com habilitação académica mais elevada; -----

iii) Candidato residente no concelho de Loulé. -----

Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, a/o candidata/o com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Nos termos do n.º 2 do artigo 4º deste diploma compete ao júri, de acordo com a descrição do conteúdo funcional constante do aviso de abertura, verificar a capacidade do/a candidato/a para exercer a função. -----

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do júri presentes. -----



CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

Legislação Aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual; Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril; com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro. -----
Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro; Código do Procedimento Administrativo. -----

O Júri

(Ana Teresa de Sousa Matos Lima)

(André Duarte Revés Gomes)

(Lídia Aurora Cardoso Terra)



CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR

Ficha Individual de Entrevista Profissional de Seleção

Nome do candidato:	Escala	Valor atribuído
Conhecimentos específicos, formação e experiência		
Ausência de conhecimento/experiência ou formação	4 valores	
Poucos conhecimentos/experiência ou formação	8 valores	
Conhecimentos/experiência ou formação suficientes	12 valores	
Conhecimentos/experiência ou formação relevantes	16 valores	
Elevado grau de conhecimentos/experiência ou formação	20 valores	
Motivação e orientação para o exercício da função		
Ausência de motivação e orientação	4 valores	
Pouca motivação e orientação	8 valores	
Motivação e orientação suficiente	12 valores	
Boa motivação e orientação	16 valores	
Elevado grau de motivação e orientação	20 valores	
Atitude, responsabilidade e compromisso		
Atitude desadequada	4 valores	
Atitude pouco adequada	8 valores	
Atitude adequada	12 valores	
Atitude muito adequada	16 valores	
Atitude excelente	20 valores	
Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal		
Dificuldade de comunicação e relacionamento	4 valores	
Pouca capacidade de comunicação e relacionamento	8 valores	
Boa capacidade de comunicação e relacionamento	12 valores	
Muito boa capacidade de comunicação e relacionamento	16 valores	
Excelente capacidade de comunicação e relacionamento	20 valores	
Total EPS		

Resumo Assuntos Abordados:

O júri,

Ana Teresa de Sousa Matos Lima

André Duarte Revés Gomes

Lídia Aurora Cardoso Terra