



Procedimento concursal comum para recrutamento de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de Técnico Superior – Área de Geografia

### Ata n.º 1

Aos doze dias do mês de maio do ano dois mil e vinte, pelas dez hora e trinta minutos, reuniu, na Sala de Formação do Município, localizada no Edifício sito na Rua Reis Chorão n.º 3 na cidade do Sabugal, o júri designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara, datado de 30 de janeiro de 2020, para o concurso mencionado em epígrafe, com as seguintes presenças: Maria da Glória da Silva Quinaz, Chefe de Divisão do Planeamento, Urbanismo e Ordenamento do Território na qualidade de presidente do júri e vogais efetivos Ana Isabel Soares Carreira, Técnica Superior de Engenharia Topográfica e Liseta Nabais Martins Sanches, Técnica Superior de Recursos Humanos, a fim de decidir das fases que comportam os métodos de seleção e das condições específicas da sua realização, fixar os parâmetros e os critérios dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, atendendo que os métodos de seleção a utilizar foram definidos no citado despacho, de acordo com o estipulado no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.-----

1 - De acordo com o despacho do Senhor Presidente da Câmara, datado de 30 de janeiro de 2020, os métodos de seleção a aplicar, consoante a situação dos candidatos são: -----

a) Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como métodos obrigatórios e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), como método facultativo, a aplicar aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Se os candidatos que reúnam estas condições, afastarem, por escrito, a aplicação destes métodos, ser-lhes-ão aplicados os métodos de seleção referidos na alínea b);

b) Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) como métodos obrigatórios e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), como método facultativo, a aplicar aos restantes candidatos. -----

**1.1. – Avaliação Curricular (AC)** – Com caráter eliminatório 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. Assim, são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, que são os seguintes: -----



*M. Silva*  
*Augusto*  
*AD*

- a) Habilitação Académica (HA): -----
- b) Formação Profissional (FP), ponderando-se as ações de formação profissional e aperfeiçoamento profissional, frequentadas no último período, não superior a 3 anos, em especial as relacionadas com a área funcional do lugar posto a concurso; -----
- c) Experiência Profissional (EP), com incidência sobre o desempenho efetivo de funções na área de atividade para a qual o concurso é aberto, com avaliação da sua natureza e duração, sendo fator preferencial a experiência nas aplicações constante do ponto 1.1; -----
- d) Avaliação de Desempenho (AD) – relativa ao último biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA \times 15\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 25\%)$$

Em que: -----

AC - Avaliação Curricular; HA - Habilitações Académica; FP - Formação Profissional; EP - Experiência Profissional; AD - Avaliação do Desempenho.-----

**1.1.2 - Habilitação académica (HA)** - Será valorada do seguinte modo: -----

- 14 Valores atribuídos à habilitação mínima legalmente exigida (Licenciatura);-----

- 17 Valores atribuídos à habilitação de Mestrado;-----

- 20 Valores atribuídos à habilitação de Doutoramento.-----

**1.1.3 - Formação profissional (FP)** - A formação profissional a considerar será apenas a que o júri tiver como relevante para o exercício das funções a desempenhar, excluindo-se desde logo qualquer tipo de formação não enquadrada nessas funções.-----

O critério aprovado pelo júri é o seguinte: -----

Serão consideradas apenas ações de formação acima referidas com um mínimo de 7 horas, a que equivale um dia. Assim, o número de horas de formação profissional será convertido em dias, conforme atrás referido, ou seja: 7 horas = 1 dia. -----

O critério aprovado é o seguinte: -----

- sem formação – 10 valores; -----

- até 10 dias de formação – 12 valores; -----

- de 11 a 40 dias de formação – 14 valores; -----

- de 41 a 60 dias de formação – 15 valores; -----

- de 61 a 80 dias de formação – 16 valores; -----

- de 81 a 100 dias de formação – 18 valores; -----

- Mais de 100 dias de formação – 20 valores. -----

**1.1.4 - Experiência profissional (EP)** – Serão contados apenas anos completos no desempenho de funções idênticas à do posto de trabalho para o qual é aberto o concurso, ou seja desempenho de funções na área de geografia.-----

O critério aprovado pelo júri é o seguinte: -----

Até 5 anos de experiência profissional – 10 valores; -----





*Mus*  
*André*  
*D*

De 5 a 9 anos de experiência profissional – 15 valores; -----  
De 10 a 14 anos de experiência profissional – 18 valores; -----  
Mais de 15 anos de experiência profissional – 20 valores.-----

**1.1.5 - Avaliação de desempenho (AD)** - Na avaliação de desempenho será apurada a valoração qualitativa do último biénio em que o candidato desempenhou as funções relacionadas com a área de geografia para que é aberto o procedimento, sendo classificada com base na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, sendo aquela avaliação valorada do seguinte modo:-----

Desempenho Inadequado - 8 Valores;-----  
Desempenho Adequado - 12 Valores;-----  
Desempenho Relevante - 16 Valores;-----  
Reconhecimento de Excelência - 20 Valores.-----

Os candidatos que não apresentem avaliação de desempenho, por razões que não lhe sejam imputáveis, relativa ao período a considerar, no exercício das funções idênticas às do posto para que é aberto o concurso serão pontuados com 10 valores, conforme o disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.-----  
Este método terá a ponderação de 45% para classificação final.-----

**1.2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - visa obter, através duma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito, 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 traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliados segundo os níveis classificativos de: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.-----  
Este método terá uma ponderação de 25% na Classificação Final.-----

**1.3 - Prova de conhecimentos (PC)** – com carácter eliminatório, visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função a concurso. -----  
A prova de conhecimentos assume a forma escrita, de natureza teórica, com a duração de 90 minutos, e tolerância de 15 minutos versando os conhecimentos relacionados com a descrição da função inerente 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 n.º 35/2014, de 20 de junho, a LTFP e a caracterização do perfil funcional, constante no Mapa de Pessoal desta Câmara Municipal .-----  
A prova de conhecimento versará sobre as seguintes matérias:-----

**Legislação Geral:** -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;



*Handwritten signature and initials in blue ink.*

- Regime Jurídico das Autarquias Locais (RJAL), aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 setembro, na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - O Novo Código de Procedimento Administrativo;

**Conceitos, legislação e/ou bibliografia específica:**

- Lei de Bases Gerais da Política Pública de Solos, de Ordenamento do Território e de Urbanismo - Lei n.º 31/2014, de 30 de maio, na sua atual redação;
- Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial - Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio;
- Critérios de Qualificação e as Categorias do Solo Rústico e do Solo Urbano em função do Uso Dominante, aplicáveis a todo o Território Nacional - Decreto Regulamentar n.º 15/2015, de 19 de agosto;
- Conceitos Técnicos no Domínio do Ordenamento do Território e do Urbanismo- Decreto Regulamentar n.º 5/2019, de 27 de setembro;
- Princípios e Normas a que deve obedecer a Produção Cartográfica no Território Nacional – Decreto Lei n.º 130/2019, de 30 de agosto, que altera e republica o Decreto Lei n.º 193/95, de 28 de julho;
- Sistema de Informação Cadastral Simplificado - Decreto Regulamentar n.º 4/2019, de 20 de setembro, que altera e republica o Decreto Regulamentar n.º 9-A/2017, de 3 de novembro;
- Sistema de Informação Simplificada – Lei n.º 65/2019, de 23 e Lei n.º 78/2017, de 17 de agosto;
- Plano Diretor Municipal do Sabugal, publicado na II série, do Diário da República, de 10 de julho, através do aviso n.º 9352/2018;
- Plano Estratégico do Sabugal /2025.

Na classificação da prova de conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com os parâmetros de avaliação constantes da ficha classificativa que constitui o Anexo VI à presente ata e da qual faz parte integrante. -----

A ponderação para a valoração final é de 45% na classificação final. -----

**1.4 - Avaliação Psicológica (AP)** – Com caráter eliminatório, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e constante no Anexo III da presente ata e da qual faz parte. Será efetuada por entidade externa competente, para o efeito, e valorada em cada fase intermédia do método, através de menções Apto e Não Apto. Na última fase do método, 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. -----  
A Avaliação Psicológica terá a ponderação de 25% na Classificação Final. -----





*Maria  
Antónia  
D*

**1.5 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – Com caráter eliminatório, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal .-----

A Entrevista Profissional de Seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, terá uma duração que não deve exceder de 30 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética das classificações dos fatores que a seguir se explicitam, efetuada de acordo com o definido no Anexo V da presente ata e da qual faz parte integrante, com arredondamento até às centésimas:-----

a) Interesse e Motivação Profissional (IMP); b) Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC); c) Capacidade de Trabalho em Grupo (CTG); d) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS).-----

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS), será obtida através da seguinte fórmula: -----

**EPS = (IMP+CEC+CTG+RCS) /4.** -----

A Entrevista Profissional de Seleção terá a ponderação de 30% na Classificação Final. -----

### **1.6 - Utilização faseada dos métodos de seleção:**

Por razões de celeridade, os métodos de seleção serão de forma faseada, nos termos do artigo 7.º da Portaria da seguinte forma: -----

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, dos métodos Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular, consoante os casos; -----
- b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. -----

**2 – Sistema de Valoração Final (VF)** - Resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula: -----

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

Em que: -----

VF = Valoração Final;-----

AC = Avaliação Curricular;-----

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

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.-----

ou

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

Em que: -----

VF = Valoração Final;-----

PC = Prova de Conhecimentos;-----

AP = Avaliação Psicológica;-----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.-----



Nos termos dos n.ºs 9 e 10 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção, bem como, cada uma das fases que compoem é eliminatório. Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido valoração inferior a 9,5 num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. -----  
Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o estatuído no art.º 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

Seguidamente, o Júri elaborou as fichas de apreciação de candidaturas designadamente: Entrada das Candidaturas (Anexo I), Perfil do Candidato (Anexo II), Apuramento da Avaliação Curricular (Anexo III), Entrevista Avaliação de Competências (Anexo IV), Entrevista Profissional de Seleção (Anexo V), Apuramento da Classificação da Prova de Conhecimentos (Anexo VI), Apuramento Classificação Final (PC+AP+EPS) (Anexo VII) e Apuramento Classificação Final (AC+EAC+EPS), (Anexo VIII) que constituem anexos da presente ata. -----

Nada mais havendo a tratar, a presidente do Júri deu por encerrada a reunião, dela tendo sido lavrada a presente ata, a qual, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do Júri, vai pelos mesmos assinada nos termos legais. -----

O Júri:

A Presidente, \_\_\_\_\_  
(Maria da Glória da Silva Quinaz)

1.º Vogal, \_\_\_\_\_  
(Ana Isabel Soares Carreira)

2.º Vogal, \_\_\_\_\_  
(Liseta Nabais Martins Sanches)