

ATA N.º 1

--- Aos três dias do mês de abril de dois mil e vinte e cinco, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho de Técnico Superior (área do ambiente – Refª c) na modalidade de relação jurídica de emprego público, constituída por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previsto no Mapa de Pessoal para o ano de 2025 do Município de Góis. -----

--- O Júri nomeado pelo despacho n.º 4/2025, de 17 de março, do Senhor Presidente da Câmara Municipal, é constituído por Marina Isabel Lopes Pais, Chefe da Divisão de Gestão Urbanística, Planeamento e Ambiente da Câmara Municipal de Góis, Presidente do Júri; Filipe Miguel Rodrigues Moreira, Técnico Superior da Câmara Municipal de Góis, 1º Vogal efetivo e Andreia Rafaela Gaspar Vidal, Técnica Superior da Câmara Municipal de Góis, 2º vogal efetivo.-

--- O júri reuniu com o objetivo de estabelecer os métodos de seleção e respetivos parâmetros de avaliação. -----

--- No que concerne aos métodos de seleção deliberou o júri que serão aplicados dois métodos de seleção obrigatórios – Prova de Conhecimentos Escrita (**PCE**) e Avaliação Psicológica (**AP**), conforme previsto no artigo 36º do anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação. -----

--- Deliberou ainda que cada um deles será de caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,50 valores na PCE e classificação de “não apto” na Avaliação Psicológica, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos da valoração final, nos termos do nº 4 do artigo 21º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro. -----

--- Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos na data, hora para a qual forem notificados. -----

--- A Prova de Conhecimentos Escrita (PCE) será valorada numa escala de 0 a 20 valores, terá uma duração de 90 minutos, e será constituída por quarenta questões de escolha múltipla (3 a 4 possibilidades de resposta) e versará sobre a seguinte legislação: Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação - Regime Jurídico das Autarquias Locais; Decreto-Lei nº

4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação - aprova o novo Código do Procedimento Administrativo; Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local; Lei nº 98/2021, 31 de dezembro -Lei de Bases do Clima; Lei nº 58/2005 de 29 de dezembro, na sua atual redação - Lei da água; Decreto-Lei nº 226-A/2007 de 31 de Maio – Título de Recursos Hídricos; Decreto-Lei nº 135/2009 de 3 de Junho, na sua atual redação - regime jurídico de identificação, gestão, monitorização e classificação da qualidade das águas balneares e de prestação de informação ao público sobre as mesmas; Decreto-Lei nº 102-D/2020, de 10 de dezembro, na sua atual redação - Aprova o regime geral da gestão de resíduos, o regime jurídico da deposição de resíduos em aterro e altera o regime da gestão de fluxos específicos de resíduos; Decreto-Lei nº 152-D/2017, de 11 de dezembro, na sua atual redação - Regime da Gestão de Fluxos Específicos de Resíduos; Regulamento Municipal do Serviço de Gestão de Resíduos Urbanos do Concelho de Góis, na sua atual redação, disponível em <https://www.cm-gois.pt/viver/ambiente/servico-de-aguas-e-residuos/regulamentos>; Regulamento Municipal de Sistemas Públicos e Prediais de abastecimento público de águas residuais do Concelho de Góis, na sua atual redação disponível em <https://www.cm-gois.pt/viver/ambiente/servico-de-aguas-e-residuos/regulamentos>; Decreto-Lei nº 9/2007, de 17 de janeiro, na sua atual redação - Regulamento Geral de Ruído; Decreto-Lei nº 102/2010, de 23 de Setembro, na sua atual redação - Regime da Avaliação e Gestão da Qualidade do Ar Ambiente; Plano Diretor Municipal, disponível em <https://www.dgterritorio.gov.pt/AcessoSimples/>; Decreto-Lei nº 140/99, de 22 de maio, na sua redação atual - Regime Jurídico da Rede Natura 2000; -----

--- Na realização da prova pode ser consultada a legislação referida (não comentada e/ou anotada), apenas em suporte de papel, não sendo permitido o uso de qualquer equipamento eletrónico. -----

--- 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. Será efetuada por entidade externa especializada para este efeito. A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Na Avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo. -----

--- Para os candidatos detentores de vínculo de emprego público previamente constituído, que estejam a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades, similares ao 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, serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

--- Avaliação Curricular (AC), incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançadas. Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas. Será avaliada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado obtido através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = (HL \times 25\%) + (EP \times 40\%) + (FP \times 25\%) + (AD \times 10\%) - \text{anexo I}$$

em que: AC = avaliação curricular; HL = habilitações literárias; EP = experiência profissional; FP = formação profissional; AD = avaliação de desempenho. -----

No caso dos candidatos que não tenham avaliação de desempenho, por factos que não lhes sejam imputáveis, aplicar-se-á a fórmula a seguir indicada: -----

$$AC = (HL \times 30\%) + (EP \times 40\%) + (FP \times 30\%) - \text{Anexo II}$$

--- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), será valorada numa escala de 0 a 20 valores. No que respeita à sua realização, deliberou o júri que se proponha superiormente que se recorra a uma entidade externa. Mais definiu que as competências a analisar no âmbito da aplicação do presente método serão as constantes no anexo ao mapa de pessoal para o ano de 2025, associadas à atividade do posto de trabalho em questão. -----

--- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da classificação quantitativa obtida da aplicação dos métodos de seleção realizados: -----

--- OF = (PCE x 100%) + AP de apto e é expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores. -----

--- No caso dos candidatos abrangidos pela aplicação de AC e EAC a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da aplicação da seguinte fórmula: -----

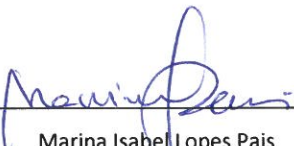
--- OF = (AC x 60%) + (EAC x 40%) e é expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores. -----

--- Em caso de igualdade de valoração, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24º, da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação. Mantendo-se a situação de igualdade de valoração após aplicação dos critérios previstos na referida Portaria, prevalece o candidato que tenha mais experiência profissional, devidamente comprovada, seguido do tempo de experiência em órgão ou serviço da Administração Pública.

--- Finalmente o júri deliberou remeter o processo ao Serviço de Recursos Humanos e Informáticos para dar continuidade ao procedimento, nos termos previstos para o procedimento concursal. -----

--- Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

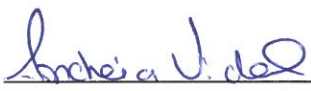
O JÚRI



Marina Isabel Lopes Pais
Presidente do Júri



Filipe Miguel Rodrigues Moreira
1º Vogal Efetivo



Andreia Rafaela Gaspar Vidal
2º Vogal Efetivo

GRELHA DE REFERÊNCIA PARA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato:

Categoria/Carreira: Técnico Superior.

Data

FACTORES	PONDERAÇÃO		PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA
HL	Doutoramento	20 pontos	
	Mestrado	16 pontos	
	Licenciatura	15 pontos	
EP	≥ 9 anos na área	20 pontos	
	≥ 6 anos e < 9 anos na área	18 pontos	
	≥ 3 anos e < 6 anos na área	16 pontos	
	< 3 anos	14 pontos	
	Sem experiência na área	10 pontos	
FP	≥ 150 horas	20 pontos	
	≥ 100 horas e < 150 horas	18 pontos	
	≥ 50 horas e < 100 horas	16 pontos	
	< 50 horas	14 pontos	
	Sem formação profissional	0 pontos	

$$AC = (HL*30\%) + (EP*40\%) + (FP*30\%)$$

Classificação

O Juri

Observações

Conversão da duração da formação não expressa em horas

1 dia - 7 horas

1 semana - 35 horas

1 mês - 140 horas

GRELHA DE REFERÊNCIA PARA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato:

Categoria/Carreira: Técnico Superior.

Data

FACTORES	PONDERAÇÃO		PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA
HL	Doutoramento	20 pontos	
	Mestrado	16 pontos	
	Licenciatura	15 pontos	
EP	≥ 9 anos na área	20 pontos	
	≥ 6 anos e < 9 anos na área	18 pontos	
	≥ 3 anos e < 6 anos na área	16 pontos	
	< 3 anos	14 pontos	
	Sem experiência na área	10 pontos	
FP	≥ 150 horas	20 pontos	
	≥ 100 horas e < 150 horas	18 pontos	
	≥ 50 horas e < 100 horas	16 pontos	
	< 50 horas	14 pontos	
	Sem formação profissional	0 pontos	
AD	Excelente / Muito Bom	20 pontos	
	Relevante / Bom	16 pontos	
	Adequado / Regular	14 pontos	
	Inadequado	0 pontos	

$$AC = (HL*25\%) + (EP*40\%) + (FP*25\%) + (AD*10\%)$$

em que:

AD = (média aritmética das últimas três avaliações atribuídas)

Classificação

O Juri

Observações

Conversão da duração da formação não expressa em horas

1 dia - 7 horas

1 semana - 35 horas

1 mês - 140 horas