

ATA N.º 1

--- Aos treze dias do mês de março de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho de Técnico Superior (**Engenharia: Geografia/Ordenamento de Território – 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 2026 do Município de Góis.

--- O Júri nomeado pelo despacho n.º 3/2026, de 27 de fevereiro de 2026, 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; Marco Filipe Neves Dias, 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 carácter 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 trinta 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; Decreto-Lei n.º 72/2023, de 23 de agosto - regime jurídico do cadastro predial e estabelece o Sistema Nacional de Informação Cadastral e a carta cadastral; 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; Lei n.º 78/2017 de 17 de agosto - Cria um sistema de informação cadastral simplificada e revoga a Lei n.º 152/2015, de 14 de setembro; Lei n.º 65/2019, de 23 de agosto - Mantém em vigor e generaliza a aplicação do sistema de informação cadastral simplificada; Decreto Regulamentar n.º 9-A/2017, de 3 de novembro - Regulamenta a Lei n.º 78/2017, de 17 de agosto, que estabelece um sistema de informação cadastral simplificada, adotando medidas para a imediata identificação da estrutura fundiária e da titularidade dos prédios rústicos e mistos; Decreto Regulamentar n.º 4/2019, de 20 de Setembro - Altera a regulamentação aplicável ao sistema de informação cadastral simplificada, PDM – Plano Diretor Municipal de Góis – consultar: <https://www.cm-gois.pt/viver/urbanismo/planeamento-urbanistico/pdm-em-vigor>.-----

--- 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.

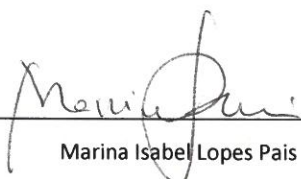


Góis
município
CÂMARA MUNICIPAL

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



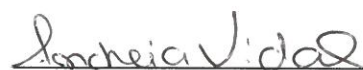
Marina Isabel Lopes Pais

Presidente do Júri



Marco Filipe Neves Dias

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	
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:

$$AD = (\text{média aritmética das últimas três avaliações atribuídas})$$

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

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