



# MUNICÍPIO DE IDANHA-A-NOVA

## Câmara Municipal

### **PRIMEIRA ATA DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM TENDO EM VISTA A OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA UNICATEGORIAL DE TÉCNICO SUPERIOR, PREVISTO E NÃO OCUPADO, CONSTANTE DO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE IDANHA-A-NOVA, NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, TITULADA POR CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO - LICENCIATURA EM AGRONOMIA**

Aos 8 dias de julho de 2025, na Câmara Municipal de Idanha-a-Nova, reuniu o Júri nomeado para o Procedimento Concursal Comum tendo em vista a ocupação de um posto de trabalho da carreira unicategorial de Técnico Superior com Licenciatura em Agronomia, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previsto e não ocupado, constante do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Idanha-a-Nova, conforme Deliberação do Órgão Executivo de nove de maio de dois mil e vinte e cinco.

Estiveram presentes Isabel Maria Martins dos Santos, Chefe de Divisão da Unidade de Competências Flexível de Obras, Ambiente e Serviços Urbanos, Presidente de Júri; Paula Alexandra Hipólito dos Santos Ferreira, Técnica Superior da Câmara Municipal de Idanha-a-Nova, 1ª Vogal Efetiva; e Cristina Isabel Damásio Preguiça, Chefe do Gabinete de Apoio à Presidência da Câmara Municipal de Idanha-a-Nova, 2ª Vogal Efetiva; a fim de discutir e deliberar sobre a seguinte ordem de trabalhos:

**PONTO ÚNICO** - fixação dos parâmetros de avaliação, ponderação e sistema de valoração final de cada método de seleção.

Para efeitos de fixação dos parâmetros de avaliação, ponderação e sistema de valoração final de cada método de seleção, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

No presente recrutamento de seleção serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios referidos nos números 1 e 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho conjugada com a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro:

- a) - Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP);
- b) – E, aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com a primeira parte do mesmo normativo, os métodos: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

O Júri deliberou ainda por unanimidade o seguinte:

1. Sobre o tipo, forma e duração da prova de conhecimentos:
  - a) a prova escrita de conhecimentos incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionada com as exigências da função, é de realização individual, constituída apenas por uma fase e visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função;
  - b) a prova de conhecimentos, escrita, incidirá sobre as seguintes temáticas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (Lei geral do trabalho em funções públicas); Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual (Regime jurídico



## MUNICÍPIO DE IDANHA-A-NOVA

### Câmara Municipal

das Autarquias Locais); Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual (Código do Procedimento Administrativo); Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual (Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública); Decreto-Lei n.º 142/2008, de 24 de julho (Regime jurídico da conservação da natureza e da biodiversidade); Lei n.º 58/2005, de 29 de dezembro (Lei da água);

- c) Caracterização do Posto de Trabalho, tendo em conta as seguintes competências:
- Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas;
  - Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;
  - Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico;
  - Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los; capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.
- d) A prova de conhecimentos terá uma duração máxima de 90 minutos. Terá consulta e será adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

#### 2. Sobre a avaliação psicológica:

- a) 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 como referência o perfil de competências previamente definido. Os candidatos são avaliados através das menções de Apto e Não Apto, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

#### 3. Sobre a avaliação curricular:

- a) 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 a avaliação do desempenho obtida. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho;
- b) A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = \frac{(HA + FP + EP + AD)}{4}$$

4

HA = Habilitação Académica – onde se pondera a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura = 20 valores.



## MUNICÍPIO DE IDANHA-A-NOVA

### Câmara Municipal

FP = Formação Profissional – considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

Para a valoração do parâmetro da formação profissional, na área funcional, os critérios de avaliação adotados são os seguintes:

A – Seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais – cada 0,5 valores;

B – Cursos, ações ou módulos de formação e/ou aperfeiçoamento profissional com duração até catorze horas – cada 1 valor;

C – Cursos, ações ou módulos de formação e/ou aperfeiçoamento profissional com duração compreendida entre quinze e trinta e cinco horas – cada 1,5 valores;

D – Cursos, ações ou módulos de formação e/ou aperfeiçoamento profissional com duração superior a trinta e cinco horas - cada 2 valores.

Só serão avaliados os seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais, os cursos, ações ou módulos de formação e ou aperfeiçoamento profissional dos quais os candidatos apresentem documento comprovativo. Nos documentos comprovativos apresentados em que não conste a descrição e ou referência à duração do curso ou Ação, esse será avaliado como uma participação de duração igual a sete horas.

A escala utilizada na avaliação deste parâmetro é de 0 (zero) a 20 (vinte) valores.

EP = Experiência Profissional – incidindo sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas:

Sem experiência – 0 valores;

Até 2 anos – 10 valores

De 3 a 6 anos – 15 valores;

Mais de 6 anos – 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à carreira a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

AD = Avaliação de Desempenho – em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu, executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar:

Sem avaliação/Desempenho Inadequado – 0 valores;

Desempenho Adequado – 15 valores;

Desempenho Relevante – 17 valores;

Desempenho Excelente – 20 valores.

#### 4. Sobre a Entrevista de Avaliação de Competências:

- a) 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. 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 a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.



## MUNICÍPIO DE IDANHA-A-NOVA

### Câmara Municipal

5. Nos termos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e de acordo com o Despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal, proceder-se-á à aplicação faseada dos métodos de seleção, sendo aplicados pela seguinte ordem:
- 1.º Prova de Conhecimentos / Avaliação Psicológica;
  - 2.º Avaliação Curricular / Entrevista de Avaliação de Competências.

6. As ponderações a utilizar para cada método de seleção são as seguintes:
- a) Prova de conhecimentos – 100%
  - b) Avaliação psicológica – considerado apto ou não apto
  - c) Avaliação curricular – 70%
  - d) Entrevista de Avaliação de Competências – 30%
  - e) A classificação final será obtida através de uma das seguintes fórmulas, consoante o caso:  
$$CF = (PC \times 100\%) + (AP - \text{apto})$$

Ou

$$CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

Em que:

CF – Classificação Final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

7. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, em resultado da aplicação da fórmula classificativa.
8. Cada um dos métodos de seleção tem carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo nesse caso, aplicado o método de seleção seguinte.
9. Em situações de igualdade de valoração, serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.
10. Serão excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

Não havendo mais assuntos a tratar e uma vez concluída a ordem de trabalhos, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelo Júri.

A PRESIDENTE DE JÚRI,



# MUNICÍPIO DE IDANHA-A-NOVA

## Câmara Municipal

A 1ª VOGAL EFETIVA,

A 2ª VOGAL EFETIVA,