



Procedimento concursal comum com vista à ocupação imediata de 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Associação dos Municípios da Cova da Beira (AMCB) para a carreira e categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, destinado a titulares de Mestrado em Sistemas de Informação Geográfica em Recursos Agro-Florestais e Ambientais - Especialização em Análise de Informação Geográfica, para exercício de funções na Divisão de Administração Geral.

ATA N.º 1

DEFINIÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

No dia 13 de agosto de 2025, pelas catorze horas, nas instalações da Associação de Municípios da Cova da Beira, reuniu o júri do procedimento concursal acima identificado (designado por despacho do Conselho Diretivo de 6 de março de 2025), composto por:

Presidente – Carlos Santos;

1.º Vogal efetivo – Jorge Antunes e

2.º Vogal efetivo – Márcio Gomes.

A reunião teve por objetivo definir - no uso da competência atribuída pelo artigo 9.º, n.º 2, da Portaria 233/2022 de 09 de setembro - os métodos de seleção, os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, no âmbito do procedimento para recrutamento de um Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, destinado a titulares de Mestrado em Sistemas de Informação Geográfica em Recursos Agro-Florestais e Ambientais -

Especialização em Análise de Informação Geográfica, para exercício de funções na Divisão de Administração Geral da AMCB.

Nos termos do disposto no artigo 36.º da Lei 35/2014, de 20 de junho (LTFP), na redação em vigor, conjugados com os artigos 17.º e 18.º da Portaria 233/2022 de 09 de setembro, deliberou o júri que os métodos de seleção a utilizar serão:

Métodos de seleção

Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36.º da LGTFP, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, e no n.º 1 do artigo 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa e candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade) serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LGTFP, tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção referidos na alínea a), serão aplicados os métodos de seleção de Prova de Conhecimentos (PC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). Adicionalmente, em conformidade com o n.º 2 do artigo 18.º da citada Portaria, serão ainda aplicados os métodos de seleção Avaliação Psicológica (AP) e Avaliação Curricular (AC).

1 - Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho (este último apenas para os candidatos referidos na alínea a) do ponto 10).

Os parâmetros serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, mediante os seguintes critérios, sendo a classificação obtida através de média aritmética ponderada dos seguintes elementos:

1.1 - Habilitações Académicas (HA) - onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. Apenas serão consideradas as habilitações académicas devidamente comprovadas e concluídas até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas, de acordo com a seguinte classificação:

- Habilitações académicas de grau exigido – 18 valores
- Habilitações académicas de grau superior ao exigido – 20 valores

1.2 - Formação profissional (FP) - A Formação Profissional é considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtida nos últimos 5 anos.

São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Sem formação profissional – 0 valores

Formação profissional - entre 1 e 30 horas - 10 valores

Formação profissional - entre 31 e 60 horas -12 valores

Formação profissional - entre 61 e 90 horas - 14 valores

Formação profissional - entre 91 e 120 horas - 16 valores

Formação profissional - entre 121 e 150 horas - 18 valores

Formação profissional - superior a 151 horas - 20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que, no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item de valor mais elevado.

1.3 - Experiência Profissional (EP) - A Experiência Profissional é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovada, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Sem experiência profissional - 0 valores

Experiência profissional < 1 ano -12 valores

Experiência profissional = 1 e < 3 anos -14 valores

Experiência profissional = 3 e < 6 anos - 16 valores

Experiência profissional = 6 e < 9 anos - 18 valores

Experiência profissional => 9 anos - 20 valores

Para a contabilização de um ano, consideram-se 12 meses completos, seguidos ou interpolados.

1.4 - Avaliação do Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período avaliativo, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, da seguinte forma, de acordo com a avaliação qualitativa:

- Excelente / Mérito Excelente - 20 valores;
- Muito Bom / Desempenho Relevante - 16 valores;
- Bom (menção atribuída a partir do biénio 2023-2024) - 14 valores;
- Regular / Desempenho Adequado / Regular - 12 valores;
- Insuficiente / Necessita de Desenvolvimento / Inadequado - 8 valores.

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.

A Avaliação Curricular (AC), assim como todos os fatores anteriormente identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte formula:

Para os candidatos referidos na alínea a) do ponto 10

$$AC = HA (20\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (20\%)$$

em que:

HA é a classificação no fator Habilitações Académicas;

FP é a classificação no fator Formação Profissional;

EP é a classificação no fator Experiência Profissional;

AD é a classificação no fator Avaliação de Desempenho.

Para os candidatos referidos na alínea b) do ponto 10

$$AC = HA (30\%) + FP (35\%) + EP (35\%)$$

em que:

HA é a classificação no fator Habilitações Académicas;

FP é a classificação no fator Formação Profissional;

EP é a classificação no fator Experiência Profissional;

AD é a classificação no fator Avaliação de Desempenho.

2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de Avaliação de Competências, numa relação interpessoal, será realizada obrigatoriamente presencialmente, com vista à validade preditiva do método de seleção.

A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração de aproximadamente de 30 minutos e basear-se-á num guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências que integram aquele perfil.

A Entrevista de Avaliação de Competências será valorada numa escala de 0 a 20 valores e será elaborado um guião por cada candidato.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências:



- . Orientação para o serviço público;
- . Orientação para a colaboração;
- . Orientação para os resultados;
- . Análise crítica e resolução de problemas;
- . Gestão do conhecimento;
- . Comunicação;
- . Iniciativa;
- . Organização, planeamento e gestão de projetos.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- . Não demonstrou: 4 valores;
- . Insuficiente: 8 valores;
- . Mínimo exigido: 10 valores;
- . Suficiente: 12 valores;
- . Bom: 14 valores;
- . Muito Bom: 16 valores;
- . Elevado: 18 valores;
- . Excelente: 20 valores.

Foi elaborado um Guião de Entrevista de Avaliação de Competências, o qual se anexa à presente Ata.

3 - Prova de Conhecimentos (PC), de carácter eliminatório para os/as candidatos/as que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas diretamente relacionadas com as exigências da função. A Prova de Conhecimentos será aplicada e classificada conforme previsto na alínea a) do n.º 1, do artigo 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugada com o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º, alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º e no n.º 1 do artigo 21.º, todos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A Prova de Conhecimentos (PC), de natureza prática, será realizada individualmente, com recurso a um computador equipado para o efeito e monitorizado, disponibilizado pela AMCB, terá a duração de 60 minutos e a sua avaliação será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, sem possibilidade de recorrer a quaisquer outros recursos físicos ou digitais.

A prova de conhecimentos visa avaliar a capacidade técnica e operativa dos participantes na utilização integrada de ferramentas SIG e bases de dados espaciais e versará sobre o manuseamento e domínio do QGIS e PostgreSQL/PostGIS (via pgAdmin).

Foi elaborada a Prova de Conhecimentos a aplicar aos candidatos, a qual se anexa à presente Ata.

4 - Avaliação Psicológica (AP), destinada a avaliar, 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. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros

PC - Prova de Conhecimentos

EAC - Entrevista Avaliação de Competência

b) Candidatos a que se refere a alínea b) do Ponto 10:

OF = AC (30%) + PC (30%) + AP (APTO/NÃO APTO) + EAC (40%)

Em que:

OF - Ordenação Final

AC - Avaliação Curricular

PC - Prova de conhecimentos

AP - Avaliação Psicológica

EAC - Entrevista Avaliação de Competência

1 - Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores até às centésimas, com arredondamento por excesso para a casa centesimal imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0,05, e para a imediatamente inferior, por defeito, nos restantes, no âmbito do n.º 5 do artigo 21.º da Portaria mencionada.

2 - Nos termos dos números 3 e 4 do artigo 21º da mesma Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases ou sejam considerados Não Apto na Avaliação Psicológica, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte.

3 - Em situações de igualdade de valoração entre os candidatos serão aplicados os critérios definidos no artigo 24º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto/a neste método de seleção.

Ordenação Final

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, bem como a falta de comparência do candidato, a qualquer um dos métodos de seleção, equivale à desistência do concurso. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtida sem cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção e resultará da ponderação das seguintes formulas:

a) Candidatos a que se refere a alínea a) do Ponto 10:

$$\text{OF} = \text{AC (50\%)} + \text{EAC (50\%)}$$

Em que:

OF - Ordenação Final

AC - Avaliação Curricular

- Valoração sucessiva obtida nos métodos seguintes;
 - Candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso;
 - Candidato/a com habilitação literária superior.
- 4 - Serão excluídos os candidatos que não compareçam para a aplicação de qualquer um dos métodos.

Considerações Finais

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

Nos termos do n.º 3 do Art.º 3.º do Decreto-Lei 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo Decreto-Lei. Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 4.º, do referido diploma legal, competirá ao Júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso.

No presente procedimento, as notificações serão efetuadas por email, de acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.

Não dispondo a Associação de Municípios da Cova da Beira de plataforma eletrónica para a receção das candidaturas, as mesmas deverão ser formalizadas

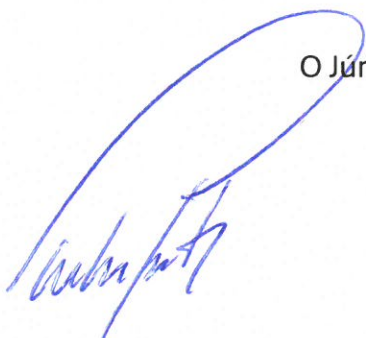


mediante preenchimento do formulário disponível nas suas instalações e na sua página eletrónica, em <https://www.amcb.pt> (RECRUTAMENTO/ DOCUMENTOS).

Todas as deliberações do Júri constantes da presente ata foram tomadas por unanimidade. E nada mais havendo a tratar se encerrou a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

Belmonte, 13 de agosto de 2025

O Júri,


João Gomes
João Antunes