



**Câmara Municipal de Castelo Branco**

*[Handwritten signatures and initials]*

**Ata n.º 1 (um)**

----- Aos vinte seis dias do mês de abril do ano dois mil e vinte e um, reuniu no edifício dos Paços do Município, o júri do procedimento concursal comum destinado ao recrutamento para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, de um (1) trabalhador da carreira/categoria de **Técnico Superior (Higiene e Segurança no Trabalho)**, para a ocupação de 1 posto de trabalho vago e não ocupado, a afetar à Divisão de Manutenção, Espaços Verdes e Qualidade de Vida. Estiveram presentes: -----

- Eng.º Romeu Filipe Gonçalves Fazenda, Chefe da Divisão de Manutenção Espaços Verdes e Qualidade de Vida da Câmara Municipal de Castelo Branco, na qualidade de presidente do júri; -----

----- Dr.ª Maria Helena de Jesus Lopes, Técnica Superior – Jurista e Eng.º Hugo Pedro Alves Silva – Técnico Superior – Eng.º Civil, ambos da Câmara Municipal de Castelo Branco, na qualidade de vogais efetivos. -----

A reunião teve por objetivo definir os parâmetros de avaliação, a ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. Assim, nos termos das alíneas b) e c) do n.º 2 do referido artigo 14.º, o Júri pronunciou-se e deliberou sobre o seguinte: -----

1 - No seguimento do Despacho de 22 de abril de 2021, e da determinação para utilização de métodos de seleção facultativos, nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, complementarmente aos métodos de seleção obrigatórios, previstos no artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção a utilizar são: -----

a) Obrigatórios: Prova de conhecimentos e avaliação psicológica;-----

b) Complementar: Entrevista profissional de seleção.-----

2 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, obtida numa escala de 0 a 20 valores, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos anteriormente referidos, e através da aplicação da seguinte fórmula:-----

$$OF = (50 \% PC) + (25 \% AP) + (25\% EPS)$$

em que:

OF = Ordenação Final



**Câmara Municipal de Castelo Branco**

J. lse  
7

P

C = Prova de Conhecimentos (escrita)

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

3 - Conforme o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação/valorização profissional que, imediatamente antes tenham desempenhado tal atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são os mencionados nas alíneas seguintes, salvo se forem expressamente afastados pelos candidatos no requerimento, pois nesse caso ser-lhes-ão aplicados os métodos mencionados no ponto 1 da presente ata:

a) Obrigatórios: Avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências; -----

b) Facultativos: Entrevista profissional de seleção. -----

4 – Neste caso, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, obtida numa escala de 0 a 20 valores, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos referidos, e através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$OF = (50 \% AC) + (25 \% EAC) + (25\% EPS)$$

em que:

OF = Ordenação final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

5 – Em conformidade com o Despacho do Senhor Presidente da Câmara do dia vinte e dois de abril de 2021, por razões de celeridade, por ser previsível um elevado número de candidatos ao procedimento, e pelo facto de o método de avaliação psicológica dever ser realizado por entidade pública, externa ao Município, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos termos do n.º 1 e do n.º 3 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. Assim, a aplicação do segundo método e dos seguintes apenas será efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjunto sucessivos de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. -----



**Câmara Municipal de Castelo Branco**

*S. lise*  
*7*

6 - Deliberou o júri, no que respeita à fixação dos critérios de avaliação e ponderação da prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção: -----

7 - **Prova de Conhecimentos** – Visa avaliar conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da Língua Portuguesa. -----

7.1 - Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, tendo a mesmo carácter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,50 valores. -----

7.2 - A prova revestirá a forma escrita (em suporte papel), terá a duração de 1 hora e trinta minutos, será de realização individual, sob anonimato, com consulta da legislação não anotada, incidindo sobre os temas vertidos nos seguintes diplomas legais: -----

a) Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual, que aprovou o Regime Jurídico das Autarquias Locais;-----

b) Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na redação atual, que aprovou o Regime Financeiro das Autarquias Locais;-----

c) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo;-----

d) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; -----

e) Decreto-Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 66-B/2012 de 28 de dezembro, e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, na redação atual, que aprovou o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública; -----

f) Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, que aprovou o Código dos Contratos Públicos, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto, na atual redação;-----

g) Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na redação atual – Medidas de Modernização Administrativa;-----

h) Regulamento (EU) 2016/279 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, cuja execução na ordem jurídica nacional decorre da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto – Regulamento Geral de Proteção de Dados; -----

– Acresce a seguinte bibliografia para o procedimento da Ref.ª B:

i) Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro - Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho;



*S. lde 7*

### **Câmara Municipal de Castelo Branco**

j) Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de Fevereiro, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2001/45/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de Junho, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho, e revoga o Decreto-Lei n.º 82/99, de 16 de Março;

l) Portaria n.º 1532/2008, de 29 de dezembro, que aprova o Regulamento Técnico de Segurança contra Incêndio em Edifícios (SCIE);

m) Decreto-Lei n.º 347/93, de 1 de outubro, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 89/654/CEE, do Conselho, de 30 de novembro, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde nos locais de trabalho;

n) Portaria n.º 987/93, de 6 de outubro, que estabelece as prescrições mínimas de segurança e saúde nos locais de trabalho

o) Decreto-Lei n.º 330/93, de 25 de setembro, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 90/269/CEE, do Conselho, de 29 de maio, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde na movimentação manual de cargas;

p) Decreto-Lei n.º 330/93, de 25 de setembro, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 90/269/CEE, do Conselho, de 29 de maio, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde na movimentação manual de cargas;

7.3 - A prova de conhecimentos será constituída por questões de escolha múltipla e/ou de desenvolvimento, devendo as respostas ser fundamentadas com base na bibliografia acima mencionada, sendo avaliadas segundo os seguintes critérios: -----

- **100% da cotação** – Resposta correta, bem elaborada, precisa, clara, concisa e integralmente fundamentada, referindo as normas legais aplicáveis com indicação do artigo, número e alínea respetiva;

- **75% da cotação** – Resposta bem elaborada, precisa, clara, concisa com fundamentação incompleta, nomeadamente pela não referência às normas legais aplicáveis;-----

- **50% da cotação** – Resposta assente na transcrição integral do texto legal aplicável, suficientemente elaborada, com fundamentação insuficiente ou só parcialmente correta;-----

- **25% da cotação** – Resposta com abordagem apenas indireta da questão ou, com apenas a indicação da norma legal aplicável;-----

- **Sem cotação** – Resposta errada ou ausência de resposta.-----



S. lse 7

## **Câmara Municipal de Castelo Branco**

**8 - Avaliação Psicológica** – Visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. -----  
-----

**8.1** – A classificação deste método de seleção resultará da média aritmética simples das pontuações obtidas em cada item, sendo a valoração final expressa de acordo com os seguintes níveis classificativos:-

- a) Elevado – 20 valores;-----
- b) Bom – 16 valores;-----
- c) Suficiente – 12 valores; -----
- d) Reduzido – 8 valores; -----
- e) Insuficiente – 4 valores.-----

**8.2** – A avaliação psicológica será efetuada por entidade especializada pública, a contratualizar para o efeito, nos termos admitidos pela Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.-----

**8.3** – Na realização da avaliação psicológica é garantida a privacidade dos elementos e resultados.-----

**9 - Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)** – Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

**9.1** - Na Entrevista Profissional de Seleção serão avaliados os seguintes itens: -----

- a) Relacionamento interpessoal, em que se avaliará o poder de comunicação e de reação às situações colocadas; -----
- b) Cultura geral, pela abordagem de temas da atualidade; -----
- c) Capacidades intelectuais, em que se analisará e ponderará a sequência lógica do raciocínio e a capacidade de analisar, avaliar, argumentar e decidir, perante diferentes situações; -----
- d) Capacidade de comunicação e fluência verbais, em que se analisará o vocabulário, a clareza da exposição e a riqueza de expressão verbal dos candidatos; -----
- e) Motivação profissional, em que se correlacionarão as motivações dos candidatos face ao conhecimento do conteúdo e exigências da carreira e categoria em que se inserirão. -----

**9.2** – O método será avaliado de acordo com a seguinte grelha: -----



*[Handwritten signature]* *[Handwritten number 7]*

**Câmara Municipal de Castelo Branco**

<b>Fatores</b>	<b>RESPOSTA</b>				
Relacionamento Interpessoal	Revelou excecional segurança, espontaneidad e e poder de comunicação.	Grande segurança, espontaneidad e e poder de comunicação.	Segurança razoável, espontaneidad e e poder de comunicação.	Pouca segurança, espontaneidad e e poder de comunicação.	Sem segurança, espontaneidad e e poder de comunicação.
Cultura Geral	Revelou amplo domínio do tema proposto.	Grande domínio do tema.	Bom domínio do tema.	Razoável domínio do tema.	Pouco domínio do tema.
Capacidades Intelectuais	Excecional clareza e profundidade de ideias e rapidez de raciocínio, capacidade de argumentação e pertinência das ideias expostas.	Grande clareza e profundidade de ideias e rapidez de raciocínio, boa capacidade de argumentação, e grande pertinência das ideias expostas.	Clareza e profundidade de ideias, suficiente capacidade de argumentação e rapidez de raciocínio.	Pouca clareza e profundidade de ideias, reduzida capacidade de argumentação e razoável rapidez de raciocínio.	Sem clareza de ideias, incapacidade de argumentação e raciocínio confuso.
Capacidade de Comunicação	Excelente expressão verbal e capacidade de comunicar	Boa expressão verbal e capacidade de comunicar	Razoável e suficiente expressão verbal e capacidade de comunicar	Reduzida capacidade de comunicar e de expressão verbal	Insuficiente expressão verbal e capacidade de comunicar
Motivação Profissional	Revelou excecional interesse, dinamismo, criatividade, responsabilida de e visão de conjunto.	Grande interesse, dinamismo, criatividade, responsabilida de e grande visão de conjunto.	Interesse, dinamismo, criatividade, responsabilida de e visão de conjunto.	Pouco interesse, dinamismo, criatividade, responsabilida de e pouca visão de conjunto.	Sem interesse, dinamismo, criatividade, responsabilida de e sem visão de conjunto.
Níveis Classificativos	<b>Elevado – 20 valores</b>	<b>Bom – 16 valores</b>	<b>Suficiente – 12 valores</b>	<b>Reduzido – 8 valores</b>	<b>Insuficiente – 4 valores</b>

9.3 – A classificação final deste método será obtida através da média aritmética simples das classificações obtidas nos vários parâmetros, avaliados de acordo com os seguintes níveis classificativos: -----

- a) Elevado – 20 valores;-----
- b) Bom – 16 valores;-----
- c) Suficiente – 12 valores;-----



*Handwritten signature and initials in blue ink.*

**Câmara Municipal de Castelo Branco**

d) Reduzido – 8 valores; -----

e) Insuficiente – 4 valores.-----

9.4 – Para cada entrevista será elaborada uma ficha individual com o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, fundamentada. -----

**10 - Avaliação Curricular** – visa avaliar a qualificação dos candidatos, ponderando dos elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.-----

**10.1 - A Avaliação Curricular** será efetuada mediante a valoração das habilitações académicas, da formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, da experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, e da avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a quatro anos (ou dois biénios), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

**10.2 - O resultado da avaliação do método** é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação final obtida pela aplicação da seguinte fórmula:-----

$$AC = (HL + FP + EP + AD)/4$$

em que:

**HL** = Habilitações Literárias; -----

**FP** = Formação Profissional; -----

**EP** = Experiência Profissional; -----

**AD** = Avaliação do Desempenho. -----

**10.3 - Habilitações Literárias:** -----

- Habilitações literárias correspondentes ao grau exigido à candidatura -----18 valores;

- Habilitações literárias de grau superior ao exigido para a candidatura ----- 20 valores.

**10.4 - Formação Profissional** relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função: -----

- Sem ações de formação ----- 0 valores; --



## Câmara Municipal de Castelo Branco

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

- Por cada dia ou módulo de 7 horas de formação ----- 1 valor. ----
- 10.4.1 - Não são contabilizados seminários, palestras ou congressos. -----
- 10.4.2 - Nos documentos que não façam referência à carga horária, mas somente a dias, serão contabilizadas 7 horas por cada dia de formação; -----
- 10.4.3 - Nos casos em que haja omissão de carga horária e dias, a contabilização máxima será também de 7 horas. -----
- 10.4.4 - Só serão contabilizadas as ações de formação que se encontrem inseridas na área de recrutamento, realizadas há menos de cinco anos. -----
- 10.4.5 - A pontuação máxima acumulada neste fator não pode ser superior a 20 valores. -----
- 10.5 - **Experiência Profissional** na área inerente ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas: -----
- Sem experiência profissional----- 0 valores; -----
- Até um ano ----- 4 valores; -----
- De 1 a 5 anos ----- 8 valores; -----
- De 5 a 15 anos ----- 12 valores; -----
- De 15 a 25 anos ----- 16 valores; -----
- Superior a 25 anos ----- 20 valores. -----
- 10.6 - **Avaliação do Desempenho**, em que se pondera a avaliação relativa últimos 4 anos (ou correspondente a dois biénios), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, sendo que: -----
- 10.6.1 - Lei n.º 10/2004, de 22 de março, e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio, adaptado à administração local pelo Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de junho:
  - Desempenho Insuficiente ----- 4 valores; -----
  - Desempenho que Necessita Desenvolvimento ----- 8 valores; -----
  - Desempenho Bom ----- 12 valores; -----
  - Desempenho Muito Bom ----- 16 valores; -----
  - Desempenho Excelente ----- 20 valores. -----
- 10.6.2 - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, adaptada à administração autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro: -----
- Desempenho Inadequado (2 a 2,999 pontos)----- 8 valores; -----
- Desempenho Adequado 3 a 3,999)----- 12 valores; -----
- Desempenho Relevante (4 a 4,499 pontos) ----- 16 valores; -----





Handwritten initials and a signature in blue ink.

**Câmara Municipal de Castelo Branco**

- Desempenho Excelente (4,5 a 5 pontos)----- 20 valores. -----

10.6.3 - A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética simples das valorações atribuídas às classificações obtidas na avaliação de desempenho nos últimos 4 anos ou 2 ciclos de avaliação, expressa até às centésimas. -----

11 - **Entrevista de Avaliação de Competências** - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

11.1 – A classificação atribuída à entrevista resultará da média aritmética simples das pontuações obtidas nas respostas às questões do guião de entrevista, de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

11.4 – A realização da entrevista terá por base um guião composto por questões diretamente relacionadas com o perfil baseado nas competências a seguir referidas, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências essenciais a aferir, traduzidas nos comportamentos respetivamente descritos na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, serão as seguintes: -----

a) Realização e Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas; -----

b) Otimização de Recursos: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade; -----

c) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável; -----

d) Relacionamento Interpessoal: Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. -----

12 - **Entrevista Profissional de Seleção**, idem como descrita supra, no ponto 8 da presente ata. -----

13 – Mais entendeu o Júri clarificar o seguinte: -----

13.1 - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, nos termos do n.º 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, pela ordem atrás referida.



**Câmara Municipal de Castelo Branco**

13.2 – Serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como aqueles que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não se lhes aplicando, por isso, o(s) método(s) seguinte(s). -----

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

E, nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e lavrada a presente ata, que depois de aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri.-----

O Presidente do Júri,

Vogais Efetivos,