



## ATA N.º 1

Aos 7 dias do mês de maio do ano 2026, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri, designado por despacho da Vereadora de Recursos Humanos datado de 16 de março de 2026, constituído por **Clara Cláudia Guedes Castro**, chefe da Divisão de Estudos e Projetos, que presidiu, e, como vogais, **Madalena Conceição Lopes Vaz**, técnica superior e **Clementina de Jesus Fernandes Leite da Silva**, assistente técnica, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de **Assistente Técnico – Medidor orçamentista**.

De acordo com referido despacho, são aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e um método de seleção complementar, nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante denominada apenas por Portaria.

Para os candidatos a que seja aplicável o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:

Obrigatórios: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências

Para os restantes candidatos:

Obrigatórios: Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica;

Complementar: Entrevista de Avaliação de Competências.

### Métodos de seleção:

1. **Prova de Conhecimentos (PC)** - destinada a avaliar os conhecimentos académicos e/ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova é de natureza teórico-prática com consulta na primeira componente, tem a duração de 2 horas e versa sobre as seguintes matérias:

- A primeira componente versará sobre a seguinte legislação:
  - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atualizada.
- A segunda componente terá como objetivo a demonstração de conhecimentos na área de medições e orçamentos de projetos de arquitetura, nas vertentes de espaços públicos ou edifícios e respetivas especialidades inerentes ao projeto, através da elaboração de uma proposta de medição e orçamento relativa a um projeto de construção civil, o qual será disponibilizado na data da prova.

1.1 Durante a realização da prova de conhecimentos não é autorizada a utilização de qualquer aparelho eletrónico, exceto uma calculadora não científica.

1.2 Apenas em caso de necessidade, determinada por situação de deficiência devidamente comprovada e atempadamente comunicada, pode ser permitida a utilização de aparelhos eletrónicos.

1.3 A desistência da prova de conhecimentos só pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 15 minutos do seu início, podendo os candidatos sair da sala a partir desse momento.



2. **Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido, que se encontra no processo de concurso.

3. **Avaliação Curricular (AC)** – visa avaliar as Habilitações Académicas (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (30\%) + FP (20\%) + EP (40\%) + AD (10\%)$$

Em que:

3.1. **HA - Habilitações Académicas:** é ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, enquadrados nas áreas de educação e formação exigidas para admissão de candidatos de acordo com a seguinte classificação.

| Habilitação Académica   | Classificação |
|---|---------------|
| Curso Técnico Superior de<br>>especialização Profissional de<br>Construção Civil e Reabilitação | 20 valores    |
| 12º ano - Curso profissional na área de<br>Medições e Orçamentos, nível 4                       | 18 valores    |

3.2. **FP - Formação Profissional:** é considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizados no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos 5 anos e contabilizada em horas de acordo com a seguinte tabela:

| Horas de formação | Classificação |
|-------------------|---------------|
| Mais de 200 horas | 20 valores    |
| Mais de 150 horas | 18 valores    |
| Mais de 100 horas | 16 valores    |
| Mais de 50 horas  | 14 valores    |
| Mais de 24 horas  | 12 valores    |
| Até 24 horas      | 10 valores    |
| Sem formação      | 0 valores     |

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) são consideradas somente as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Caso o certificado da formação não contenha a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a 6 horas e meio dia de formação corresponde a 3 horas. Não são consideradas as ações cujo certificado não identifique a data da sua realização nem as que não se encontrem comprovadas pelo respetivo certificado.



**3.3. EP - Experiência Profissional:** é considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte, até ao limite máximo de 20 valores:

| Tempo de serviço (anos) | Classificação |
|-------------------------|---------------|
| Mais de 12 anos         | 20 valores    |
| Mais de 8 anos          | 16 valores    |
| Mais de 5 anos          | 14 valores    |
| Mais de 3 anos          | 12 valores    |
| Mais de 1 ano           | 10 valores    |
| Até 1 ano               | 8 valores     |

Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas.

**3.4 AD - Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP** - é considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo. De acordo com as menções previstas no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:

Com avaliação de desempenho:

| Avaliação qualitativa           | Classificação |
|---------------------------------|---------------|
| Desempenho Excelente            | 20 valores    |
| Desempenho Muito Bom/ Relevante | 16 valores    |
| Desempenho Bom                  | 14 valores    |
| Desempenho Regular/ Adequado    | 12 valores    |
| Desempenho Inadequado           | 0 valores     |

Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 12 valores

Caso seja necessário, o júri pode, ao abrigo do nº 3 do artigo 15º da Portaria, requerer ao candidato a apresentação de documentos comprovativos de factos por ele referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

**4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências técnicas e comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função. São avaliadas as seguintes competências:

- Competência 1: Orientação para o serviço público
- Competência 2: Orientação para resultados
- Competência 3: Análise crítica e resolução de problemas
- Competência 4: Iniciativa
- Competência 5: Organização, planeamento e gestão de projetos



5. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, de acordo com a tipologia de métodos aplicados a cada universo de candidatos, sendo excluído o candidato que não compareça à sua realização, que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou que seja classificado como *Não Apto* na Avaliação Psicológica.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = PC (70\%) + EAC (30\%)$$

Em que: **OF** = Ordenação Final; **PC** = Prova de Conhecimentos; **EAC** = Entrevista de avaliação de competências  
Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP é utilizada a seguinte fórmula:

$$OF = AC (60\%) + EAC (40\%)$$

Em que: **OF** = Ordenação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EAC** = Entrevista Avaliação de Competências

**Valoração dos métodos de seleção:** Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

Na **Prova de Conhecimentos**, na **Avaliação Curricular** e na **Entrevista de Avaliação de Competências**, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

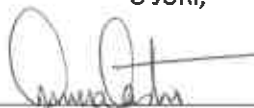
A **Avaliação Psicológica** será avaliada através das menções de *Apto* e *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

**Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final**

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos e, para constar do processo, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai assinada.

O JÚRI,

  
Clara Cláudia Guedes Castro

  
Madalena Conceição Lopes Vaz

  
Clementina de Jesus Fernandes Leite da Silva