



de
5
100
R. Baptista

ATA N.º 1

Aos 02 dias do mês de junho do ano 2026, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri, designado por despacho da Vereadora de Recursos Humanos datado de 30 de abril de 2026, constituído por **João Ivo Silva Costa**, chefe da Divisão de Planeamento e Ordenamento do Território, que presidiu, e, como vogais, **Renato Miguel Gomes Baptista**, Técnico Superior e **Maria Luísa Fernandes Mendes**, chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, 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 dois postos de trabalho da carreira e categoria de **Técnico Superior, com o perfil profissional de Geógrafo**.

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, foram definidos dois métodos obrigatórios: **Avaliação Curricular** e **Entrevista de Avaliação de Competências**.

Para os restantes candidatos, os métodos a aplicar são os seguintes:

Obrigatórios: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica;

Complementar: **Entrevista de Avaliação de Competências**.

Métodos de seleção:

1. Prova de Conhecimentos (PC) - destinada a avaliar os conhecimentos e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função. A prova é escrita, tem a duração de 2 horas e versa sobre as seguintes matérias:

- Ordenamento do território e planeamento territorial;
- Planeamento urbano e mobilidade;
- Sistemas de Informação Geográfica (SIG), análise espacial e produção cartográfica;
- Sistema de Informação Cadastral Simplificada.;
- CEN/ TS 16614 – NeTeX;
- GTFS e GTFS Realtime Reference – Gtfs.org.

Será possível apenas a **consulta** da seguinte bibliografia e legislação recomendada:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho que aprova a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas: artigos 19º a 24º, da secção II, Garantias de Imparcialidade;
- Lei 31/2014, de 30 de maio, que aprova a Lei de Bases Gerais da Política Pública de Solos, de Ordenamento do Território e de Urbanismo;
- Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, na sua redação atual - Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (RJIGT);



- BH
5
Vol 104
Aptidão
- Diretiva INSPIRE – Diretiva 2007/2/CE do Parlamento Europeu e do Conselho;
 - Normas da Direção-Geral do Território (DGT) relativas à cartografia e informação geográfica oficial;
 - Decreto-Lei n.º 180/2009, de 7 de agosto, relativo ao Sistema Nacional de Informação Geográfica;
 - Lei n.º 78/2017, de 17 de agosto – Sistema de Informação Cadastral Simplificada;
 - Decreto Regulamentar n.º 3/2023, de 11 de outubro – Regulamentação Regime Jurídico do Sistema de Informação Cadastral Simplificada;
 - Decreto-Lei n.º 87/2026, de 15 de abril - Altera o regime jurídico do sistema de informação cadastral simplificado e do Balcão Único do Prédio
 - Lei 52/2015, de 9 de junho, na sua redação atual – Regime Jurídico do Serviço Público de Transportes de Passageiros;
 - Decreto-Lei 18/2008, de 29 de janeiro - Código dos Contratos Públicos, na sua redação atual – Parte I – Título I, Parte II – Título I, Título II e Título III (Capítulos I e II);
 - Decreto-Lei 102-B/2020, de 9 de dezembro – Republicação do Código da Estrada – Anexo IV (Artigos 1º ao 104º, sem considerar os anexos);
 - Declaração de Retificação 60-A/2019, de 20 de dezembro – Republicação do Regulamento de Sinalização e Trânsito – Anexo VII (Artigos 1º ao 105º, não considerando Quadros Anexos);
 - Costa, A., Manual de Planeamento das Acessibilidades e da Gestão Viária: Correntes de Tráfego, CCDR-N, 2008
- 1.1 Durante a realização da prova de conhecimentos não é autorizada a utilização de qualquer aparelho eletrónico.
- 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, caraterísticas 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.



24
5
160 cont
R. Baptista

Habilitação Académica	Classificação
Doutoramento	20 valores
Mestrado	16 valores
Licenciatura	12 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.

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.

3.3. 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

3.4. 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 releva 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:

- Orientação para resultados
- Análise crítica e resolução de problemas
- Iniciativa
- Organização, planeamento e gestão de projetos
- Inteligência emocional

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.

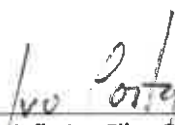
Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate, são utilizados, adicionalmente, os seguintes critérios de preferências, aplicados sucessivamente, avaliação mais elevada nas competências:

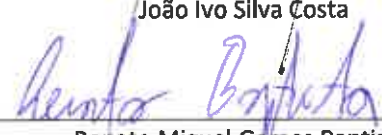
- 1º - Análise crítica e resolução de problemas;
- 2º - Inteligência Emocional;
- 3º - Organização, planeamento e gestão de projetos

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,



João Ivo Silva Costa



Renato Miguel Gomes Baptista



Maria Luísa Fernandes Mendes

