



ATA N.º 1

Aos 12 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 16 de maio de 2026, constituído por **Clara Cláudia Guedes Castro, chefe da Divisão de Estudos e Projetos**, que presidiu, e, como vogais, **Maria Fernanda Fernandes Castro, chefe da Divisão de Empreitadas** e **Marta Sofia Teixeira Ferreira Nuno, Técnica Superior**, 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 **quatro** postos de trabalho da carreira e categoria de **Técnico Superior, com o perfil profissional de Técnico Superior de Engenharia Civil**. 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 nº 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria nº 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 e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função. Toda a legislação deve ser considerada na sua redação atual. A prova é escrita, com consulta, tem a duração de 2 horas e versa sobre as seguintes matérias:

a) **Enquadramento legal e normativo para realização de projeto em obra pública, nomeadamente:**

- Decreto-Lei n.º 18/2008 de 29 de janeiro, aprova o Código dos Contratos Públicos
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, aprova o novo Código do Procedimento Administrativo;
- Decreto-Lei n.º 102-D/2020 de 10 de dezembro, aprova o regime geral da gestão de resíduos, o regime jurídico da deposição de resíduos em aterro e altera o regime da gestão de fluxos específicos de resíduos;
- Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro, estabelece regras gerais de planeamento, organização e coordenação para promover a segurança, higiene e saúde no trabalho em estaleiros da construção;
- Decreto Lei n.º 163/2006 de 8 de agosto, aprova o regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais;
- Decreto-Lei n.º 555/99 de 16 de dezembro, estabelece o regime jurídico da urbanização e edificação.

b) **Projeto, planeamento e preparação de elementos para obra pública**

c) **Execução, fiscalização e controlo da obra pública**



- 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, 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:

$$AC = HA (20\%) + FP (20\%) + EP (45\%) + AD (15\%)$$

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
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

Amador
FP



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 relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

[Handwritten signatures and initials]



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:

1. Gestão do conhecimento
2. Análise crítica e resolução de problemas
3. Orientação para o serviço público
4. Iniciativa

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

1. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate, é utilizado, adicionalmente, como critério de preferência, a valoração mais elevada na entrevista de avaliação de competências, na competência Orientação para o serviço público.

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

Maria Fernanda Fernandes Castro

Marta Sofia Teixeira Ferreira Nuno