ESTARREJA
MUNICÍPIO

ATA N.º 1

Abertura de procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de um (1) posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior (Arquitetura: Sector de Acompanhamento Técnico de Obras)

Aos 14 dias do mês de outubro de dois mil e vinte e seis, nesta cidade de Estarreja, na sala de reuniões dos Paços do Concelho, pelas 10 horas e 30 minutos, reuniu o júri do concurso em epígrafe, designado por proposta da Sr.ª Presidente 139/GAP/2026, de 19 de agosto e deliberação nº 328/2026, da Câmara Municipal, em sua reunião de 27 de agosto, constituído por:
Presidente: Rui Pedro Santos Gouveia Marques Gonçalves, Chefe de de Gestão de Gestão Urbanística e Territorial

Vogais efetivos: Bernardo Beleza Laranjeira Moreira Domingues e Teresa João Anjos Lima, Técnicos Superiores.

Vogais suplentes: Sílvia Isabel Gomes Pereira e Rosa Maria Silva Gomes Oliveira, Técnicas Superiores

ATA DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Dando início aos trabalhos o júri reuniu a fim de decidir sobre alguns aspetos relativos ao procedimento concursal supramencionado, nomeadamente no que respeita às matérias referidas no artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, doravante designada por Portaria.

Assim, o Júri tomou conhecimento da proposta da Sr.ª Presidente da Câmara acima mencionada e deliberou, por unanimidade, nos termos da qual e em conformidade com o estipulado nos artigos 17.º e 18.º, ambos da Portaria, conjugados com o artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação (LTFP), foram fixados os seguintes métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) para os candidatos em geral. Foram ainda fixados os métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), para os candidatos que se encontrem na situação do n.º 2 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, a não ser que afaste a aplicação de tais métodos por escrito, ou seja, para os candidatos que estejam

a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, exceto quando afastados, por escrito, pelos próprios, caso em que serão aplicados os métodos utilizados para os restantes candidatos.

Cada um dos métodos de seleção utilizados será eliminatório pela ordem enunciada, nos termos do artigo 21.º da Portaria, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, sendo igualmente excluído o candidato que não compareça à realização de qualquer um dos métodos de seleção para o qual tenha sido convocado, no decurso de um método de seleção apresente a respetiva desistência e obtenha um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

Prova de Conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função.
A Prova assume a forma escrita, revestindo natureza teórica, com a duração máxima de 2 horas e será expressa numa escala de 0 a 20 valores. Será permitido no decurso da mesma a consulta de legislação não anotada/comentada, só em formato de papel, para a sua realização e incidirá sobre as temáticas abaixo mencionadas, devendo ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas às mesmas até à data da realização da referida prova de conhecimentos:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual –Aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual – Aprova o Código do Trabalho;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual – Aprova o Código do Procedimento Administrativo;
- Regime jurídico da urbanização e edificação, Decreto-Lei n.º 555/99 de 16 de dezembro, na sua redação atual;
- Regime das acessibilidades aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, na sua redação atual.

Avaliação Psicológica (AP) - com o objetivo de avaliar através de técnicas de natureza psicológica 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, podendo comportar uma ou mais fases.
A avaliação psicológica é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência profissional adquirida e da formação frequentada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Incide especialmente

sobre as funções que têm desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançadas.

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HL \times 10\% + FP \times 30\% + EP \times 35\% + AD \times 25\%$$

- ✓ Habilitação Académicas Literária (HL) — Neste parâmetro será considerada a titularidade do grau académico, ou a sua equiparação legalmente reconhecida, devidamente certificada pelas entidades competentes, sendo valorada da seguinte forma:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho	18 valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho Nota: O Mestrado integrado em Arquitetura Pós-Bolonha não é considerado grau superior à Licenciatura em Arquitetura Pré-Bolonha	20 valores

- ✓ Formação Profissional (FP) — Este parâmetro relativo a formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, **apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação** e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

  Apenas 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 até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Igual ou superior a 35 horas de formação	20 valores
Igual ou superior a 22 e inferior a 35 horas de formação	16 valores
Igual ou superior a 7 horas e inferior a 22 horas de formação	14 valores
Igual ou superior a 1 hora e inferior a 7 horas de formação	12 valores

Sem participação em ações de formação	0 valores

As ações cuja duração não se encontre expressa em horas, serão valoradas do seguinte modo:

Um dia	6 horas
Igual ou superior a 22 e inferior a 35 horas de formação	30 horas
Igual ou superior a 7 horas e inferior a 22 horas de formação	120 horas

✓ Experiência Profissional (EP) — neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, devidamente comprovado e detalhado, tendo por base a análise do Curriculum Vitae e das declarações emitidas pelas entidades onde o candidato exerceu funções, tendo por base o seguinte critério:

Experiência Profissional	Valoração
Experiência superior a 5 anos	20 valores
Experiência superior a 3 anos e igual ou inferior a 5 anos	16 valores
Experiência superior a 2 anos e igual ou inferior 3 anos	14 valores
Experiência superior a 1 anos e igual ou inferior a 2 ano	12 valores
Experiência inferior a 1 ano	10 valores
Sem experiência	0 valores

✓ Avaliação de Desempenho (AD) — é considerada a avaliação do desempenho obtida nos dois últimos períodos avaliativos (2023 e 2025). De acordo com as menções previstas no Sistema Integrado de Avaliação do desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:

- Com Avaliação

Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Muito Bom	16 valores
Desempenho Bom	12 valores
Desempenho Regular	10 valores
Desempenho Inadequado	8 valores

- Sem Avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato ---10 valores

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais e será realizada por Entidade Externa Especializada.

Competências avaliadas:

Orientação para o Serviço Público: capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão;

Adaptação e Melhoria Contínua: capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica;

Iniciativa e Autonomia: capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;

Responsabilidade e Compromisso com o serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento, exercendo-a de forma disponível e diligente.

Valoração Final – Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria, a valoração final e a consequente ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da nota obtida nos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, e de acordo com as seguintes fórmulas:

CF = (PC) + (AP Apto), em que CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos e AP = Avaliação Psicológica

CF = (AC x 60 %) + (EAC x 40 %), em que CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular e EAC = Entrevista de Avaliação de Competências, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

Critérios de ordenação preferencial: em caso de igualdade de valoração entre os candidatos aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

1.º os candidatos com maior tempo de experiência profissional diretamente relacionada com a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho.

2.º número de ações de formação frequentadas, relacionadas com a área funcional do lugar para que se candidata.

Mais deliberou, por unanimidade, o Júri solicitar aos candidatos que se encontrem numa das situações previstas nas alíneas a), b) ou c), do n.º 1, do artigo 35.º da LTFP, a apresentação de declaração comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público, da qual conste, de forma inequívoca: a carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço, posição remuneratória detida pelo candidato à data da apresentação da candidatura, e avaliação do desempenho referente ao último período de avaliação,

que corresponde ao último ano em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

Deliberou, por unanimidade, também solicitar documentos comprovativos das habilitações literárias e/ou profissionais (formação e ou experiência profissional) e o curriculum vitae.

Não havendo mais assuntos a tratar, encerrou-se a reunião, da qual, e para constar, se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Júri

(Rui Pedro Santos Gouveia Marques Gonçalves)

(Bernardo Beleza Laranjeira Moreira Domingues)

(Teresa João Anjos Lima)