



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA O PREENCHIMENTO DE 2 POSTOS DE TRABALHO, NA CATEGORIA E CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR – ENGENHARIA CIVIL

ATA N.º 1

Aos vinte e seis dias do mês de janeiro de 2026, reuniu nas instalações da Câmara Municipal de Alter do Chão, o Júri do procedimento concursal comum na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado tendo em vista o preenchimento de 2 postos de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior – Engenharia Civil, constituído por:

Presidente do Júri – António Marcos Martins Lima, Técnico Superior do Município de Sousel;

1.º Vogal Efetivo – Francisco Diogo de Contente Parelho, Chefe de Divisão na Unidade Orgânica Flexível Obras, Urbanismo e Serviços Urbanos do Município de Alter do Chão; (que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos).

2.º Vogal Efetivo – David João Cordeiro Bastos, Jurista do Município de Alter do Chão;

A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar ao procedimento, para ocupação do posto de trabalho acima indicado

Nestes termos o júri deliberou por unanimidade:

1. **Métodos de seleção:** nos termos do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria, conjugado com o n.º 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, doravante designada por LTFP, os métodos a aplicar serão:

1.1. Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que,



LA
B

imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

1.1.1. Avaliação Curricular (AC) – método obrigatório;

1.1.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método obrigatório;

1.2. Para os restantes candidatos:

1.2.1. Prova de Conhecimentos (PC) – método obrigatório;

1.2.2. Avaliação Psicológica (AP) – método obrigatório;

1.2.3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método obrigatório;

1.3. Os métodos de seleção indicados no ponto 1 poderão ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 1.2, conforme previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP;

2. **Avaliação Curricular (AC):** Prevista na alínea a) do Ponto 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugada com a alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (HA), formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função (FP), experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas (EP) e Avaliação de Desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar (AD).

Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas e resultará da média aritmética simples ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

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

Sendo que:

HA = Habilitações Académicas: onde se pondera a titularidade de grau académico ou de nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- Ponderação da média final da habilitação académica relevante para o ingresso na categoria de Técnico Superior;



- Grau de Mestre – acresce 2 valores à ponderação da Licenciatura até ao limite de 20 valores;

- Grau de Doutoramento – acresce 4 valores à ponderação da Licenciatura até ao limite de 20 valores;

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

- Sem participação em ações de formação – 8 valores;
- Entre 0 e 150 horas de formação – 12 valores;
- Entre 150 e 300 horas de formação - 14 valores;
- Entre 300 e 600 horas de formação – 16 valores;
- Entre 600 e 900 horas de formação – 18 valores;
- Mais de 900 horas de formação ou detenção de Pós-graduação relevante – 20 valores;

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar.

- Desempenho Inadequado – 8 valores;
- Desempenho Adequado – 12 valores;
- Desempenho Relevante – 16 valores;
- Desempenho Excelente – 20 valores;

Em caso de candidatos que por razões que não lhes sejam imputáveis não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período ser-lhes-á atribuída a classificação de 12 valores, por analogia com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.

Quando a avaliação do desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação do desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.



Escala do SIADAP (Lei n.º 10/2004, de 22 de março)	Escala do SIADAP (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro)	Classificação
1,0 – 1,9	1,000 – 1,499	4 Valores
2,0 – 2,9	1,500 – 1,999	8 Valores
3,0 – 3,9	2,000 – 3,999	12 Valores
4,0 – 4,4	4,000 – 4,499	16 Valores
4,5 – 5,0	4,500 – 5,000	20 aiores

3. **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – Prevista na alínea b) do ponto 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugada com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, visa obter, informações sobre comportamentos profissionais diariamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências abaixo discriminadas, sendo valorada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E+F+G+H) / 8$$

- A. **Análise de Informação e Sentido Crítico:** capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico;
- B. **Conhecimentos Especializados e Experiência:** conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;
- C. **Realização e Orientação para resultados:** capacidade para concretizar com eficácia e eficiências os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- D. **Planeamento e Organização:** capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;
- E. **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;



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

- F. Orientação para o Serviço Público: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade;
- G. Relacionamento Interpessoal: capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos;
- H. Negociação e Persuasão: capacidade para defender ideias e pontos de vista de forma convincente e estabelecer acordos e consensos, recorrendo a uma argumentação bem estruturada e consistente;

4. Prova escrita de conhecimentos (PC): Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício das funções, revestirá a forma escrita, de realização individual, teórico e numa só fase, de carácter eliminatório (para os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a 9,50 valores), tendo a duração de 1 hora e 30 minutos, com a escala de valoração de 0 a 20 valores. Incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionadas com as exigências da função, com consulta em suporte de papel, que cada candidato deverá trazer consigo, não sendo permitidas anotações;

4.1. Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova.

4.2. Legislação e Bibliografia necessária à realização das Provas de Conhecimento em que devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas até à data da realização da prova de conhecimentos:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014 de junho, com as posteriores alterações;
- Código de Procedimento Administrativo, aprovado pela Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, com as posteriores alterações;
- Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, (Regime Jurídico das Autarquias Locais), com as posteriores alterações;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP); com as posteriores alterações;



- Decreto-Lei n.º 18/2008 de 29 de janeiro – (Código dos Contratos Públicos); com as posteriores alterações;
- Decreto-Lei n.º 555/1999 de 16 de dezembro – (Regime jurídico de Urbanização e Edificação); com as posteriores alterações;
- Portaria n.º 71-A/2024, de 27/2. (Identifica os elementos instrutórios dos procedimentos previstos no Regime Jurídico da Urbanização e Edificação e revoga a Portaria n.º 113/2015, de 22 de abril);
- Decreto-Lei n.º 38382/1951 de 7 de agosto – (Regulamento Geral das Edificações Urbanas); com as posteriores alterações;
- Decreto-lei n.º 80/2015, de 14 de maio (Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial); com as posteriores alterações;
- Decreto-Lei n.º 163/2006, de 08 de agosto (Regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais); com as posteriores alterações;
- Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro (Regime Jurídico da Segurança Contra Incêndios em Edifícios);
- Decreto-Lei n.º 129/2002, de 11 de maio (Regulamento dos Requisitos Acústicos dos Edifícios);
- Decreto-Lei n.º 101-D/2020, de 7 de dezembro (Regulamento das Características de Comportamento Térmico dos Edifícios);
- Portaria n.º 255/2023, de 07 de agosto (Aprova o conteúdo obrigatório do projeto de execução, bem como os procedimentos e normas a adotar na elaboração e faseamento de projetos de obras públicas, designados «Instruções para a elaboração de projetos de obras», e a classificação de obras por categorias);
- Lei n.º 31/2009, de 03 de julho. (Aprova o regime jurídico que estabelece a qualificação profissional exigível aos técnicos responsáveis pela elaboração e subscrição de projetos, pela fiscalização de obra e pela direção de obra, que não esteja sujeita a legislação especial, e os deveres que lhes são aplicáveis e revoga o Decreto n.º 73/73, de 28 de fevereiro); com as posteriores alterações;
- Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividade de Comércio, Serviços e Restauração - Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro na sua atual redação; com as posteriores alterações;



5. Avaliação Psicológica (AP): prevista pela alínea b) do ponto 1. do artigo 36.º da LTFP, visa 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, sendo que:

5.1. Por cada candidato submetido será elaborada uma ficha individual, contendo as aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido;

5.2. A avaliação psicológica é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto;

5.3. A avaliação psicológica valorada com Não Apto é eliminatória do procedimento.

6. Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer uma das fases ou dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um deles. Os métodos de seleção, bem como cada uma das suas fases têm carácter eliminatório, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria.

7. Atendendo à celeridade do presente procedimento concursal e de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes será efetuada apenas aos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 15 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. Os restantes candidatos serão considerados excluídos, dispensando assim a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes.

8. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos dos artigos 21.º, 23.º e 24.º da Portaria.

8.1. Para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem



Handwritten signatures in blue ink.

como aos candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

$$\text{CF} = (50\% \text{ AC}) + (50\% \text{ EAC})$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

8.2. Para os restantes candidatos:

$$\text{CF} = (50\% \text{ PC}) + \text{AP (Apto/Não Apto)} + (50\% \text{ EAC})$$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

9. A falta de comparecimento dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

10. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

11. Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

12. Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

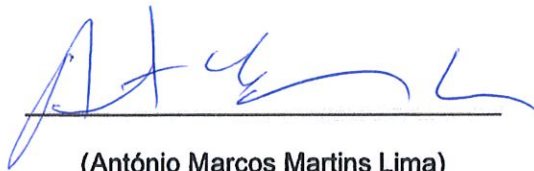
13. As comunicações e notificações a efetuar aos candidatos serão efetuadas, preferencialmente, através do endereço eletrónico disponibilizado no formulário de candidatura.



14. Colocada a votação a presente ata, e após votação nominal, a mesma foi aprovada por unanimidade por todos os elementos do júri.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e se lavrou a presente ata que será assinada por todos os membros do júri.

Presidente do Júri



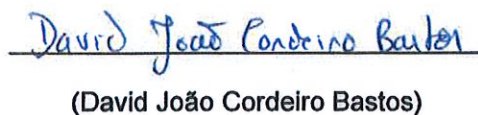
(António Marcos Martins Lima)

1.º Vogal Efetivo



(Francisco Diogo de Contento Parelho)

2.º Vogal Efetivo



(David João Cordeiro Bastos)