MUNICÍPIO DA
Chamusca

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho — carreira e categoria de Técnico Superior (Engenheiro Civil)

ATA N.º 1

Aos 22 dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e seis, nos Paços do concelho do Município de Chamusca, pelas 10h00, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho — carreira e categoria de Técnico Superior (**Engenheiro Civil**), previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município de Chamusca, autorizado por deliberação da Câmara Municipal, datada de 21 de outubro de 2026.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o júri, nos termos da lei, deliberado por unanimidade, o seguinte:

1 – De acordo com o artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro (doravante designada Portaria), que estabelecem os métodos obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do trabalhador, bem como o artigo 18.º da referida Portaria, que determina quais os métodos de seleção facultativos, o júri optou pelos seguintes métodos de seleção:

1.1 – Métodos de seleção obrigatórios:

a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;

b) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) para os restantes candidatos, aplicando-se, ainda, a estes candidatos, a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, como método de seleção facultativo;

Nota: Os métodos de seleção obrigatórios para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos colocados em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, podem ser afastados pelos mesmos, através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos de seleção obrigatórios **Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, conforme previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP**;

2 – A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas de todos os métodos de seleção aplicados, com valoração até às centésimas, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores e efetuada através das seguintes fórmulas:

2.1 – Fórmulas da classificação e ordenação final dos candidatos:

a) Para os candidatos que efetuem Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências - **CF = (AC x 70 %) + (EAC x 30 %)**;

b) Para os candidatos que efetuem Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências - **CF = (PC x 70 %) + (AP (Apto/Não Apto) + (EAC x 30 %)**;

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

PC = Prova de Conhecimentos

AP= Avaliação Psicológica

2.2 – Avaliação Curricular (AC): visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou o nível de

qualificação, a formação profissional na área de atividade, a experiência profissional na área de atividade e a avaliação de desempenho. Este método será classificado de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula:

AC = (HA x 20 %) + (FP x 30 %) + (EP x 40 %) + (AD x 10 %) em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho.

a) HA = Habilitação Académica:

- Habilitações académicas de grau exigido na candidatura (Licenciatura) - 18 valores;
- Habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura – 20 valores.

b) FP = Formação profissional na área de atividade:

- Sem formação profissional - 0 valores;

- Com formação profissional de duração igual ou inferior a 35 horas - 12 valores;

- Com formação profissional de duração superior a 35 horas e igual ou inferior a 50 horas – 14 valores;

- Com formação profissional de duração superior a 50 horas e igual ou inferior a 75 horas – 16 valores;

- Com formação profissional de duração superior a 75 horas e igual ou inferior a 100 horas – 18 valores;

- Com formação profissional de duração superior a 100 horas - 20 valores.

Nota: Serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função em causa. Serão valoradas as ações de formação frequentadas nos últimos 4 anos até

à data de abertura do presente recrutamento e desde que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo. Sempre que não seja feita referência ao número de horas, cada dia de formação corresponderá a 7 horas;

c) EP = Experiência Profissional na área de atividade:

- Sem experiência profissional - 0 valores;
- Com experiência profissional até 1 ano - 10 valores;
- Com experiência profissional superior a 1 e até 4 anos - 14 valores;
- Com experiência profissional superior a 4 anos e até 8 anos - 16 valores;
- Com experiência profissional superior a 8 anos e até 12 anos – 18 valores;
- Com experiência profissional superior a 12 anos - 20 valores.

d) AD = Avaliação Desempenho do Ano anterior ao ano do procedimento:

- Desempenho com menção de excelente - 20 valores;
- Desempenho Muito Bom (4 a 5) - 16 valores;
- Desempenho Bom (3,5 a 3,99) - 12 valores;
- Desempenho Regular (2 a 3,49) - 8 valores.

Nota: Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho no biénio em causa, serão atribuídos 10 valores;

2.3 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente os identificados no perfil de competências, incidindo nas seguintes:

- Orientação para o Serviço Público;
- Orientação para Resultados
- Análise Crítica e Resolução de Problemas;
- Tomada de Decisão;
- Inteligência Emocional;

A "EAC" será avaliada será valorizada numa escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas.

Nota: As competências comportamentais serão aferidas com recurso à avaliação dos respetivos comportamentos, de acordo com o descrito no Perfil de Competências do Anexo I.

2.4 – Prova de Conhecimentos (PC): Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, a prova será escrita, de natureza teórica e será constituída por questões de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla de realização individual, efetuadas em suporte de papel, sendo valorada mediante a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Terá a duração máxima de 90 (noventa) minutos com tolerância de 15 minutos e versará sobre as seguintes matérias:

- **Lei nº 75/2013, de 12 de setembro**, na sua versão atualizada - Estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico.
- **Lei nº 35/2014, de 20 de junho** - Lei Geral do Trabalho em Funções na sua versão atualizada;
- **Decreto-Lei 18/2008, de 29 de janeiro**- Código dos Contratos Públicos, na sua versão atualizada;
- **Decreto-Lei 4/2015, de 7 de janeiro** - Código do Procedimento Administrativo, na sua versão atualizada;
- Regulamento de Organização dos Serviços Municipais do Município da Chamusca (ROSM);
- **Código de conduta do Município da Chamusca**;
- **Portaria nº 255/2023, de 7 de agosto**, na sua versão atualizada - 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;

- **Decreto-Lei 38382, de 7 de agosto**, na sua versão atualizada - Aprova o Regulamento Geral das Edificações Urbanas (RGEU);
- **Decreto-Lei nº 555/99, de 16 de dezembro**, na sua atual versão - Estabelece o regime jurídico da urbanização e edificação (RJUE);
- **Decreto-Lei nº 273/20023, de 29 de outubro**, na sua atual versão - Condições de segurança e de saúde no trabalho em estaleiros temporários ou móveis;
- **Decreto Regulamentar nº 23/95, de 23 de agosto**, na sua atual versão - Aprova o Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais
- **Decreto-Lei nº 163/2006, de 08 de agosto**, na sua atual versão - Aprova o regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais, revogando o Decreto-Lei n.º 123/97, de 22 de maio;
- **Plano Diretor Municipal da Chamusca;**
- **Regulamento de Obras e Trabalhos no Espaço Público** relativos à construção, instalação, uso e conservação de infraestruturas no Município da Chamusca.

Nota: Existe a possibilidade de consulta dos diplomas legais, desde que impressos e não anotados ou comentados, não sendo autorizada a utilização de telemóvel ou de quaisquer outros equipamentos eletrónicos, designadamente calculadora, tablet ou computadores.

2.5 – Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação é efetuada através das menções qualitativas de **APTO** e **NÃO APTO**, sem menção quantitativa.

Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório, pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou que não compareça a qualquer um dos métodos de seleção. A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, tal como supra definido.

3. – Em situação de igualdade de valoração aplicar-se-á o disposto no artigo 24º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.

Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será efetuada pela seguinte ordem:

- Candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências: Orientação para o Serviço Público;
- Candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
- Candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso;
- Candidato/a com habilitação literária superior.

4. – Em cumprimento do disposto no nº 1 do artigo 1º e do nº 3 do artigo 3º do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Dada por finda a missão do júri, foi a reunião encerrada eram 11h00 e de tudo para constar se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada.

MUNICÍPIO DA
Chamusca

Presidente do Júri

Tiago Pedro Carvalho Jerónimo

Vogal efetivo

Inês Maria Reimão da Costa Araújo Barroso Junqueiro

Vogal Efetivo

Alexandra Duarte Amora

ANEXO I

Perfil de Competências

1– ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO:

Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

• Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.

• Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.

• Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

2 – ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS

Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

• Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.

• Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.

• Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.

3 – ANÁLISE CRÍTICA E RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS

Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

• Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.

• Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.

• Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.

4 – TOMADA DE DECISÃO

Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

• Avalia as situações e toma decisões rapidamente sempre que necessário.

• Identifica benefícios e riscos associados à tomada de decisão, tendo em conta os potenciais impactos nos resultados.

• Assume a responsabilidade pelas suas ações e pelos projetos que coordena, monitorizando o resultado das suas decisões.

5 – INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

• Facilita a gestão emocional em cenários complexos, influenciando positivamente o ambiente de trabalho.

• Utiliza estratégias e mobiliza recursos para apoiar as necessidades emocionais dos outros.

• Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da equipa.