ATA Nº 1

--------Aos doze dias do mês de outubro do ano de 2026, pelas 10h30, nesta cidade de Matosinhos e Edifício dos Paços do Concelho, encontram-se reunidos, Eng. Ricardo Teixeira, Diretor do Departamento Conservação, Presidente do Júri, Dr. Pedro Almeida, Diretor de Departamento de Recursos Humanos, e Eng.ª Rita Pinto, Chefe de Divisão de Edifícios Municipais, na qualidade de membros do Júri do procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho referente a 2 técnicos/as superiores (Licenciatura em Arquitetura) para a Divisão de Edifícios Municipais, a fim de estabelecer a forma de avaliação e os métodos de seleção do mesmo, pronunciando-se da seguinte forma: ----------

--------Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) - licenciatura prevista na Portaria 256/2005, de 16 de março – 581 – Arquitetura. Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional. ----------

--------Os Métodos de Seleção a utilizar serão:----------

--------**a) Prova de conhecimentos**, destinada a avaliar, e em que medida, os/as candidatos/as dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. ----------

--------A prova de conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, com consulta (sem internet ou meios eletrónicos), com recurso a calculadora científica, não gráfica, quando necessária, e efetuada em suporte de papel. Pode ser composta por questões de desenvolvimento e questões de escolha múltipla e terá a duração de 90 minutos (uma única fase). A prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.----------

--------**Conceitos, legislação e/ou bibliografia gerais**:----------

--------Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo); Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril (Modernização Administrativa); Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas); Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho); Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (Regime Jurídico das Autarquias Locais); Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP); Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro (Estatuto do Pessoal Dirigente); Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto (adaptação do Estatuto do Pessoal Dirigente à Administração Local). ----------

--------**Conceitos, legislação e/ou bibliografia específicos**: ----------

--------Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação; Código do Procedimento Administrativo, na sua atual redação; NP ISO 4157-1, NP ISO 4157-2 e NP ISO 4157-3; NP EN ISO 19650-1, -2 e -3, nas versões adotadas no procedimento; PAS 1192-2 e PAS 1192-3; BS 1192-4; PAS 1192-5, nas versões previstas no documento-base; COBie e Uniclass 2015; BS 8536-1 e BS 8536-2; Manual relativo à aplicação do BIM no Setor Público Europeu; Regras de Modelação de Objetos BIM - CT197; BIM nas Autarquias - Guia Compreensivo para a Implementação do BIM; Guia de Contratação BIM - CT197.----------

--------**b) Avaliação psicológica**, que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. ----------

--------E ainda como método facultativo: ----------

--------**c) Entrevista de Avaliação de Competências**, que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores.----------

--------A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira, nos termos do referencial de competências para a Administração Publica (Re-CAP), conforme previsto a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, de nível de exigência 3: Orientação para o serviço público; Orientação para a colaboração; Orientação para a mudança e inovação; Orientação para os resultados; Análise crítica e resolução de problemas; Gestão do conhecimento; Comunicação; Iniciativa. ----------

--------Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

--------**OF = PC (70%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30%)** ----------

--------Em que: ----------

--------OF – Ordenação Final----------

--------PC – Prova de Conhecimentos ----------

--------AP – Avaliação Psicológica ----------

--------EPS – Entrevista de Avaliação de Competências (método facultativo)----------

--------**Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 e n.º 3 do artigo 36.º da LTFP:** exceto quando afastados, por escrito, pelos/as candidatos/as que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: ----------

--------**a) Avaliação curricular**, visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da

formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:----------

--------**HAB – Habilitação académica**: onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma:----------

--------Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;----------

--------Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores. ----------

--------**Formação profissional (FP):** ----------

--------O fator *formação profissional* (FP) tem a seguinte pontuação:----------

--------Nenhuma unidade de crédito – 8 valores;----------

-------- De 1 a 6 unidades de crédito – 10 valores;----------

-------- De 7 a 14 unidades de crédito – 12 valores;----------

-------- De 15 a 20 unidades de crédito – 14 valores; ----------

-------- De 21 a 25 unidades de crédito – 16 valores e----------

-------- Mais de 25 unidades de crédito – 20 valores. ----------

--------As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:

Ações de formação	Unidades de crédito
1,2 dias	1
3,4 dias	2
5 dias	3
> 5 dias	4

--------Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. 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 7 horas e cada semana a 5 dias. ----------

--------**Experiência Profissional (EP)**, onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caraterizadoras do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma: ----------

--------- Até um ano – 8 valores;----------

--------- Mais de um ano e até dois anos – 10 valores; ----------

--------- Mais de dois anos e até quatro anos – 12 valores;----------

--------- Mais de quatro anos e até seis anos – 14 valores;----------

--------- Mais de seis anos e até oito anos – 16 valores; ----------

--------- Mais de oito anos e até dez anos – 18 valores e ----------

--------- Mais de dez anos – 20 valores. ----------

--------No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem. ----------

--------**Avaliação de Desempenho (AD)**, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período avaliativo, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma, de acordo com a avaliação qualitativa: ----------

--------Excelente / Mérito Excelente – 20 valores; ----------

--------Muito Bom / Desempenho Relevante – 16 valores; ----------

--------Bom (menção atribuída a partir do biénio 2023-2024) - 12 valores; ----------

--------Bom / Desempenho Adequado / Regular – 10 valores; ----------

--------Insuficiente / Necessita de Desenvolvimento / Inadequado – 8 valores. ----------

--------Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores. ----------

--------Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro. ----------

--------A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma: ----------

--------**AC = HAB (15%) + FP (30%) + EP (30%) + AD (25%)** ----------

em que: ----------

--------AC = Avaliação Curricular ----------

--------HAB = Habilitação Académica ----------

--------FP = Formação Profissional ----------

--------EP = Experiência Profissional ----------

--------AD = Avaliação de Desempenho ----------

--------**b) Entrevista de Avaliação de Competências**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. ----------

--------A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira, nos termos do referencial de competências para a Administração Publica (ReCAP), conforme previsto a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, de nível de exigência 3: Orientação para o serviço público; Orientação para a colaboração; Orientação para a mudança e inovação; Orientação para os resultados; Análise crítica e resolução de problemas; Gestão do conhecimento; Comunicação; Iniciativa. ----------

--------E ainda como método facultativo: ----------

--------**c) Avaliação Psicológica**, que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena

de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto/a neste método de seleção. ----------

--------**OF = AC (70%) + EAC (30%) + AP (Apto/Não Apto)** ----------

--------Em que: ----------

--------OF – Ordenação Final ----------

--------AC – Avaliação Curricular ----------

--------EAC – Entrevista de Avaliação de Competências ----------

--------AP – Avaliação Psicológica (método facultativo) ----------

--------Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou obtenha classificação de Não Apto/a, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores. --

--------A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.----------

--------O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam. ----------

--------Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

-------Atas do Júri - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet. Caso o/a dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento tenha optado pela utilização faseada dos métodos de seleção, os/as candidatos/as aprovados/as em cada método são convocados/as para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis. ----------

--------Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as - As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo o art.º 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Matosinhos e disponibilizada na sua página eletrónica. As notificações são efetuadas preferencialmente através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. ----------

--------A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do formulário de candidatura. ----------

--------A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. ----------

--------Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: valoração sucessiva obtida nos métodos seguintes; 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; candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências: **Análise crítica e resolução de problemas**. ----------

------- Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pelo Sr. Presidente do Júri a presente reunião e para constar e para os devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada.--------

O Júri,

