ATA Nº 1

--------Aos doze dias do mês de outubro do ano de 2026, pelas 10h00, 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 Carla Alves, Chefe de Divisão de Conservação do Espaço Público e Sistema Pluvial, 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 4 técnicos/as superiores (Licenciatura em Engenharia Civil) para a Divisão de Conservação do Espaço Público e Sistema Pluvial, 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 – 582 – Engenharia Civil. 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; Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais - Decreto Regulamentar n.º 23/95, de 23 de agosto https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-regulamentar/23-1995-431873 ; Regulamento de Sinalização do Trânsito - Decreto Regulamentar n.º 22-A/98, de 1 de outubro, na sua atual redação https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consoli-

dada/decreto-regulamentar/1998-169035729 ; Manual de Planeamento das Acessibilidades e da Gestão Viária - Sinalização Rodoviária; Condições de Segurança e Saúde no Trabalho em Estaleiros Temporários ou Móveis - Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/273-2003-466181 ; Regime Geral da Gestão de Resíduos e regime da deposição em aterro - Decreto-Lei n.º 102-D/2020, de 10 de dezembro, na sua atual redação https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2020-150908020 ; CS 26 - Regras de Medição na Construção, LNEC, edição a indicar no procedimento; Caderno de Encargos Tipo Obra - Pavimentação e especificações técnicas aplicáveis, versão a identificar no procedimento; Gestão da Informação - Guia de Contratação BIM/CT197 e referencial PAS 1192-2:2013, conforme documento-base. ----------

--------**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,

