ATA Nº 1

--------Aos doze dias do mês de outubro do ano de 2026, pelas 14h30, nesta cidade de Matosinhos e Edifício dos Paços do Concelho, encontram-se reunidos, Eng. António Gonçalves, Diretor do Departamento de Obras, Presidente do Júri, Dr. Pedro Almeida, Diretor de Departamento de Recursos Humanos, e Arq. Artur Corte-Real, Chefe de Divisão de Projetos e Promoção de Obras, 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 1 técnico/a superior (Licenciatura em Engenharia Civil) para a Divisão de Projetos e Promoção de Obras, 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, sem consulta e efetuada em suporte de papel. Pode ser composta por questões de desenvolvimento e questões de escolha múltipla e terá a duração de 1 hora (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; Decreto-Lei n.º 207/94, de 6 de agosto — Regime de conceção, instalação e exploração dos sistemas públicos e prediais de distribuição de água e drenagem de águas residuais; Decreto Regulamentar n.º 23/95, de 23 de agosto — Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais; Decreto-Lei n.º 101-D/2020, de 7 de dezembro — Estabelece os requisitos aplicáveis à eficiência energética dos edifícios; Decreto-Lei n.º 9/2007, de 11 de maio — Regulamento Geral do Ruído; Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro (na redação da Lei n.º 123/2019, de 18 de outubro) — Regime Jurídico da Segurança Contra Incêndio em Edifícios (RJ-SCIE);

--------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

--------**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