SER NAN CELHE
TERRA DA CASTANHA
MUNICÍPIO

ACTA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – ÁREA DE ENGENHARIA CIVIL

(DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO E MÉTODOS DE SELEÇÃO)

Ao segundo dia do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e seis, pelas 14h:30m no Edifício dos Paços do Concelho da Câmara Municipal de Sernancelhe, reuniu o júri do procedimento concursal referido em epígrafe, designado por despacho do Exmo. Sr. Vice-Presidente da Câmara Municipal de Sernancelhe, datado de 02/09/2026, tendo em vista o preenchimento de um (1) posto de trabalho para a carreira/categoria de técnico superior, área de engenharia civil, constituído pelos seguintes elementos: ----------

Presidente: Maria de Lurdes Ferreira Caiado, Diretora de Departamento de Ordenamento do Território e Desenvolvimento Económico;

Vogais Efetivos: Mafalda da Costa e Viseu Lopes Lírio, Chefe de Unidade de Recursos Humanos, Finanças e Contratação, que substitui a presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Hugo Manuel Magnório Salgado, Técnico Superior. ----------

---- A 1.ª vogal efetiva Mafalda da Costa e Viseu Lopes Lírio, não esteve presente por se encontrar de férias tendo sido substituída pela 1.º Vogal suplente Maria Lucinda Correia da Silva, técnica superior. ----------

2/16

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos: ----------

Ponto I - Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final de cada método de seleção. ----------

Ponto II - Estabelecer critérios de ordenação final. ----------

Ponto III - Outras deliberações. ----------

Ponto I - Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final de cada método de seleção. ----------

Com base no perfil de competências (Anexo I) previamente definido, considerando o artigo 36.° da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, adiante designada por LTFP e o n.º1 do artigo 17.° da Portaria 233/2022 de 09 de setembro, adiante designada por Portaria, que estabelecem os métodos de seleção obrigatórios consoante a situação jurídico-funcional do/a candidato/a, bem como o artigo 18.° da Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos/as candidatos/as a recrutar, o júri delibera por unanimidade o seguinte: ----------

----- Nos termos do disposto no n.º 1 a 3 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a utilizar no presente recrutamento são os seguintes: ----------

----- Para candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.° da LTFP, com Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indeterminado, detentores da

categoria a que se destina o procedimento, e que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no caso de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, na categoria, os métodos de seleção serão: ----------

a) Avaliação Curricular: Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, resultando a nota final da média ponderada dos valores atribuídos nos itens "Habilitações Literárias", "Formação Profissional", "Experiência Profissional" e "Avaliação do Desempenho". ----------

b) Entrevista de Avaliação de Competências: A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A entrevista de avaliação de competências terá a duração máxima de 60 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido. A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências, resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências consideradas para o efeito, arredondada às centésimas. ----------

4/16

SER NAN CELHE
TERRA DA CASTANHA
MUNICÍPIO

----- Para os restantes candidatos, nomeadamente candidatos sem vínculo e aos referidos no ponto anterior que, nos termos do n.º 3 do artigo 36.° da LTFP, tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes: ----------

a) Prova de Conhecimentos,

b) Avaliação Psicológica;

c) Entrevista de Avaliação de Competências. ----------

A Prova de Conhecimentos:

Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, tendo uma ponderação de 70% da valoração final, sendo adotada uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Os candidatos que obtenham a classificação inferior a 9,5 valores ficam excluídos. A Prova de Conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, com consulta de legislação, desde que não comentada e anotada e efetuada em suporte de papel não sendo autorizada a consulta por qualquer meio digital. Terá a duração de 90 minutos (com 15 minutos de tolerância) Serão abordadas questões inerentes e evidenciadoras de conhecimentos adequados ao desempenho das funções na área funcional a concurso e proceder-se-á à avaliação do sentido crítico e capacidade de expressão dos candidatos, constituída por questões de escolha múltipla, verdadeiro e falso e de desenvolvimento. A prova será estruturada da seguinte forma: ----------

Parte I – 10 questões de escolha múltipla com a cotação total de 10 valores, sendo avaliada cada resposta correta com 1 valor; ----------

As questões de escolha múltipla devem ser objeto de fundamentação legal, sob pena de lhe ser descontado 0,5 valores por cada resposta não fundamentada. ----------

Parte II - 4 questões de verdadeiro e falso, sendo avaliada cada resposta correta com 1 valor; ----------

Parte III – 2 questões de desenvolvimento, com a cotação total de 6 valores, sendo avaliada cada resposta até 3 valores. ----------

Incidirá sobre os conteúdos programáticos abaixo descritos e nos quais deverão ser consideradas todas as alterações e atualizações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada até à data da realização da prova de conhecimentos. ----------

Legislação/Bibliografia/Temáticas:

Legislação geral:

- 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;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante designada por Portaria);
- Avaliação de desempenho na Administração Pública (SIADAP).

Legislação específica:

- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação – Código dos Contratos Públicos;
- Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação - Regime Jurídico da Urbanização e Edificação;
- Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, na sua atual redação - Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (RJIGT);

6/16

- Lei n.º 41/2015, de 3 de junho, na sua atual redação - Regime Jurídico aplicável ao exercício da atividade da construção;
- Lei n.º 31/2009, de 03 de julho, na sua atual redação – Qualificação profissional dos responsáveis por projetos e pela fiscalização e direção de obra;
- Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro, na sua atual redação – Regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios;
- Portaria 1532/2008, de 29 de dezembro, na sua atual redação – Aprova o Regulamento Técnico de Segurança contra Incêndios em Edifícios (SCIE);
- Decreto-Lei n.º 101-D, de 7 de dezembro, na sua atual redação – Estabelece os requisitos aplicáveis a edifícios para a melhoria do seu desempenho energético e regula o Sistema de Certificação Energética de Edifícios, transpondo a Diretiva (UE) 2018/844 e parcialmente a Diretiva (UE) 2019/944;
- Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro, na sua atual redação – Regulamento Geral de Ruído;
- Decreto-Lei n.º 96/2008, de 9 de junho, na sua atual redação – Regulamento dos Requisitos Acústicos de Edifícios;
- Decreto-lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, na sua atual redação – Aprova o regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais.

- **Avaliação Psicológica (AP)** - visa avaliar aptidões, caraterísticas de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, 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 próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo. ----------

A Avaliação Psicológica à avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção. ----------

SER NAN CELHE
TERRA DA CASTANHA
MUNICÍPIO

- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências transversais nucleares funcionais, consideradas essenciais para o exercício da função.

As competências a avaliar, a seguir descritas, constam do perfil de competências previamente definido, constante do procedimento concursal, das quais serão extraídas as consideradas para o desempenho da função. ----------

- Para o efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. ----------

Cada competência será avaliada de acordo com o nível de demonstração evidenciado, nos seguintes termos: ----------

- Elevado: = > 18 valores;
- Bom: = > 14 e < 18 valores;
- Suficiente: = > 9,5 e < 14 valores;
- Reduzido: = > 6 e < 9,5 valores;
- Insuficiente: < 6 valores.

Na classificação da Entrevista de Avaliação de Competências é adotada a escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliadas, considerando-se a valoração até às centésimas e de acordo com a seguinte fórmula: ----------

8/11

SER NAN CELHE
TERRA DA CASTANHA
MUNICÍPIO

EAC = (A + B + C + D + E)/5

Em que:

A - 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 ao serviço do interesse coletivo. ----------

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: ----------

. Ética e Valores - Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos principais éticos da AP, no exercício da sua atividade; ----------

. Compromisso - Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos os cidadãos e das entidades; ----------

. Conduta Pessoal - Atua com prontidão com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros; ----------

B - 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: ----------

▪ Foco nos Resultados - Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos; ----------

▪ Otimização dos Recursos - Propõe iniciativas de otimização de utilização de recursos entre pessoas e equipas; ----------

▪ Qualidade - Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos. ----------

C – Orientação para a colaboração: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. ----------

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: ----------

▪ Relacionamento – Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho; ----------

▪ Clima de bem-estar – Atua de forma a promover o espírito de equipa, prevenindo o conflito; ----------

▪ Visão integrada - Coloca em primeiro plano os objetivos da equipa ou da organização, estimulando a colaboração. ----------

D – Iniciativa: 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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: ----------

Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros; ----------

Desenvolver tarefas ou projetos tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas; ----------

Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para os problemas, de forma proativa. ----------

E – Inteligência Emocional – Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas. ----------

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: ----------

▪ Gestão das Emoções – Facilita a gestão emocional em cenários complexos, influenciando positivamente o ambiente de trabalho; ----------

▪ Empatia – Reconhece as necessidades emocionais das pessoas que coordena, disponibilizando-se e assegurando informações e recursos de suporte em momentos críticos ou difíceis; ----------

▪ Decisões emocionalmente inteligentes – Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da equipa. ----------

- **Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, 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 e 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: ----------

a) **Habilitação Académica** (HA): 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. ----------

b) **Formação Profissional** (FP): pretende-se avaliar a formação profissional e outros cursos de especialização, concluídos e comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. ----------

Assim, será considerada a frequência de ações de formação, congressos, seminários, jornadas, palestras, pós-graduações, mestrados e doutoramentos, diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover. ----------

Para avaliação deste fator será considerada a formação desde que comprovada por certificados, diplomas ou outros documentos credíveis que indiquem expressamente o número de horas ou dias. 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 sete horas e cada semana a cinco dias. ----------

A avaliação será realizada nos seguintes termos: ----------

- Sem frequência de cursos ou ações - 0 valores;
- Cursos ou ações de duração até 20 horas - 10 valores;
- Cursos ou ações de duração de 21 a 40 horas - 12 valores;
- Cursos ou ações de duração de 41 a 60 horas - 14 valores;
- Cursos ou ações de duração de 61 a 80 horas - 16 valores;
- Cursos ou ações de duração de 81 a 100 horas - 18 valores;

12/16

SER NAN CELHE
TERRA DA CASTANHA
MUNICÍPIO

- Cursos e ações de duração superior a 100 horas/pós-graduações, mestrados e doutoramentos - 20 valores;

A acumulação desta pontuação não poderá exceder os 20 valores.

c) **Experiência Profissional** (EP), onde se pretende determinar a qualificação dos candidatos 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 preencher. Será ponderada da seguinte forma: ----------

- Até um ano - 8 valores;
- Mais de um e até dois anos - 10 valores;
- Mais de dois anos e até quatro - 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;
- Mais de dez anos - 20 valores;

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declarações a emitir pelos serviços de origem. -----

d) **Avaliação de desempenho** (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativo ao último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios: ----------

13/16

Inadequado – 8 valores;

Adequado – 12 valores;

Bom – 14 valores;

Muito Bom – 18 valores;

Excelente – 20 valores.

- Este parâmetro refere-se aos candidatos com relação jurídica de emprego público em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência idêntica às do posto de trabalho a ocupar. ----------

- No caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis devidamente comprovadas não possuam avaliação do desempenho relativo ao período a considerar, será atribuída a classificação de 10 valores. ----------

- No caso dos candidatos que não apresentem motivo válido da não avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a classificação de 0 valores.

- Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos 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 = HA (25%) + FP (30%) + EP (35%) + AD (10%)

em que:

AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitação Académica; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação de Desempenho. ----------

14/16

- **Valoração Final e Classificação**: Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a valoração final e a consequente ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética simples ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com a seguinte fórmula, tendo em conta a situação em que se encontra o candidato/a: ----------

-Para os candidatos/as que efetuem a Prova de Conhecimentos, Avaliação psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências:

OF = (PC x 70%) + AP (Apto/Não Apto) + (EAC x 30%).

Em que:

OF – Ordenação Final;

PC – Prova de Conhecimentos;

AP – Avaliação Psicológica;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências (método facultativo).

- Para os candidatos que efetuem a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências:

OF = (AC x 70%) + (EAC x 30%)

Em que:

OF – Ordenação Final;

AC – Avaliação Curricular;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

- A ordenação final dos/as candidatos/as que se encontrem em situações de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial será efetuada nos termos previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e persistindo a igualdade de valoração são aplicados os seguintes critérios de desempate: ----------

- 1.º Maior classificação na Entrevista de Avaliação de Competências; ----------

- 2.º Maior grau académico nas áreas de formação académicas preferenciais; ----------

- 3.º Maior média final do curso de licenciatura. ----------

– Os métodos de seleção têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos, os candidatos que: não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados no decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência; obtenham valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção ou na classificação final; que tenham obtido um juízo de Não Apto no método de seleção – Avaliação Psicológica. ----------

---- Falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção para que seja convocado equivale a desistência do procedimento, salvo em situações de forca maior e não imputáveis ao candidato sujeitas a apreciação do júri.....

---- Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem informar previamente a Autarquia de Sernancelhe da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem. ----------

SER NAN CELHE
TERRA DA CASTANHA
MUNICÍPIO

---- Candidatos/as com grau de incapacidade: ----------

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

---- Notificações: ----------

---- O júri deliberou, ainda, que as notificações são realizadas pelo Serviço de Recursos Humanos, integrado na Divisão Administrativa e Financeira, através da Plataforma de Recrutamento da Camara Municipal de Semancelhe, disponível em https://recrutamento.cm-semancelhe.pt. ou por correio eletrónico constante do formulário de candidatura. ----------

---- Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. ----------

---- E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri. ----------

Presidente do Júri

Lurdes Caiado

(Maria de Lurdes Ferreira Caiado)

1.º Vogal Efetiva

Maria Lucinda Correia da Silva

(Maria Lucinda Correia da Silva)

2.º Vogal Efetivo

Hugo

(Hugo Manuel Magnório Salgado)