

Designação: Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 2 (dois) postos de trabalho para Técnico Superior – área funcional de Engenharia Civil, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Assunto: Definição dos Critérios dos Métodos de Seleção

Membros do Júri: **Presidente** – Glória Helena da Fonseca Calado Costa, Diretora de Departamento da Câmara Municipal de Águeda;
1.º Vogal – Manuela Maria Correia dos Santos Pato, Chefe de Divisão da Câmara Municipal de Águeda;
2.º Vogal – João Nuno Sousa Gomes, Técnico Superior da Câmara Municipal de Águeda;

Local: Edifício Paços do Concelho, Câmara Municipal de Águeda

Hora: 14:00

Ao dia 27 do mês de junho de 2025, reuniu o júri do procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 2 (dois) postos de trabalho para Técnico Superior – área funcional de **Engenharia Civil**, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, constituído por:

Presidente: Glória Helena da Fonseca Calado Costa, Diretora de Departamento da Câmara Municipal de Águeda;

Vogais Efetivos: Manuela Maria Correia dos Santos Pato, Chefe de Divisão da Câmara Municipal de Águeda e João Nuno Sousa Gomes, Técnico Superior da Câmara Municipal de Águeda;

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 concursal, para a ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização: *“Organizar os serviços de acordo com as orientações e objetivos definidos pelos órgãos municipais; Cumprir os procedimentos definidos na legislação ou regulamentos aplicáveis e na CMA; Cumprir as disposições do Manual do Sistema de Gestão (SG) e respetivos Procedimentos de Gestão; Propor medidas de correção e de melhoria do serviço prestado; Elaborar e org. proj. de arruamentos e pequenas obras de arte bem como estudos de alinhamentos; Gestão de contratos de empreitadas e de contas correntes das obras; Fiscalização/acompanhamento de obras em regime de empreitada e elaboração de documentos respetivos; Realizar vistorias às obras e emitir relatórios para receções provisórias/definitivas; Cumprir e fazer cumprir as regras de segurança em obra; Quaisquer outras tarefas/projetos que lhe sejam solicitados e estejam no âmbito das qualificações;”*

Nestes termos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:



1) Métodos de Seleção:

Nos termos do artigo 17º e 18º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugado com o artº 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, serão aplicados os métodos de seleção:

a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

b) Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

1.1 Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências: para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;

1.2 Os métodos referidos na alínea a) podem ser afastados pelos/as candidatos/as, através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos na alínea b), conforme previsto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP;

1.3 Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção;

1.4 De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de 30 candidatos para o procedimento de referência A e 20 candidatos para os restantes procedimentos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;

1.5 Forma, natureza e duração da **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. Este método de seleção será realizado individualmente, em modo presencial. Poderá ser constituído por um conjunto de questões de escolha múltipla, resposta aberta, dicotómica e pergunta tipo ranking, com consulta da bibliografia / legislação indicada, podendo ter a duração máxima de 120 minutos. A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

1.6 Os/as candidatos/as que compareçam à **Prova de Conhecimentos** com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

1.7 Legislação e bibliografia necessária à sua realização: devem 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, a considerar:

1.7.1 Legislação Geral:

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual – **Regime Jurídico das Autarquias Locais**;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**;
- **Código Procedimento Administrativo** - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de Janeiro, na sua atual redação;
- **Código dos Contratos Públicos (CCP)** – Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual;

1.7.2 Legislação Específica:

- Conteúdo obrigatório do programa e do projeto de execução, a que se referem os n.º 1 e 3 do artigo 43.º do **CCP**, bem como os procedimentos e normas a adotar na elaboração e faseamento de projetos de obras públicas.
- **Portaria n.º 255/2023**, de 7 de agosto, na sua redação atual;
- **Decreto-Lei n.º 50/2005**, de 25 de fevereiro, na sua redação atual – prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho;
- Condições de Segurança e de Saúde no Trabalho em Estaleiros Temporários ou Móveis, aprovada pelo **Decreto-Lei n.º 273/2003**, de 29 de outubro, na sua redação atual;
- Regime de Revisão de Preços das Empreitadas de Obras Públicas e de Obras Particulares e de Aquisição de Bens e Serviços, aprovado pelo **Decreto-Lei n.º 6/2004**, de 06 de janeiro, na sua redação atual;
- Regime da Acessibilidade aos Edifícios e Estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais, aprovado pelo **Decreto-Lei n.º 163/2006**, de 08 de agosto, na sua redação atual;

1.2) Avaliação Curricular

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito

profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas: **HA**;
- Formação Profissional: **FP**;
- Experiência Profissional: **EP**;

De acordo com a seguinte fórmula: **AC = (35HA + 25FP + 40EP) / 100**

Em que:

1.2.1) Habilitações Académicas (HA): serão ponderadas até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura)	15 valores
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado)	17 valores
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)	20 valores

Apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. Caso o candidato seja detentor de mais de uma habilitação académica, desde que pertinente para o ingresso na categoria de Técnico Superior será ponderada a habilitação académica em que tenha média final mais elevada.

1.2.2) Formação Profissional (FP): Partindo de uma **base de 4 valores** a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, serão ainda consideradas as seguintes situações:

Formação Profissional	Volume horas	Valoração
Pós-graduação ou parte letiva de mestrado, se esta for equivalente a uma pós-graduação, desde que sejam em matéria <u>diretamente</u> relacionada com a função:	Até 150 horas	+3 valores
	De 151 horas até 250 horas	+4 valores
	Superior a 250 horas	+5 valores
Pós graduação ou parte letiva de mestrado, se esta for equivalente a uma pó s graduação, desde que sejam em matéria <u>indiretamente</u> relacionada com a função, do seguinte modo	Até 150 horas	+1,5 valores
	De 151 horas até 250 horas	+ 2 valores
	Superior a 250 horas	+ 3 valores
Formação Profissional <u>diretamente</u> relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:	Até 100 horas	+0.5 valores
	De 101 horas até 150 horas	+1 valor
	De 151 horas até 200 horas	+1,5 valores
	De 201 horas até 250 horas	+2 valores

	De 251 horas até 300 horas	+2.5 valores
	De 301 horas até 350 horas	+3 valores
	De 351 horas até 400 horas	+3,5 valores
	De 401 horas até 450 horas	+4 valores
	De 451 horas até 500 horas	+4,5 valores
	Superior a 500 horas	+5 valores
Formação Profissional indiretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:	Até 100 horas	+0,3 valores
	De 101 horas até 150 horas	+0,6 valores
	De 151 horas até 200 horas	+0,9 valores
	De 201 horas até 250 horas	+1,2 valores
	De 251 horas até 300 horas	+1,5 valores
	De 301 horas até 350 horas	+1,7 valores
	De 351 horas até 400 horas	+2,1 valores
	De 401 horas até 450 horas	+2,4 valores
	De 451 horas até 500 horas	+2,7 valores
	Superior a 500 horas	+3 valores

Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas; O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas. Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, consequentemente, aplicar as referidas grelhas. Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração; No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado;

1.2.3) Experiência Profissional (EP): A Experiência Profissional (EP) será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional	4 valores

Experiência profissional < 2 anos	8 valores
Experiência profissional ≥ 2 anos	10 valores
Experiência profissional ≥ 3 e < 4 anos	11 valores
Experiência profissional ≥ 4 e < 5 anos	12 valores
Experiência profissional ≥ 5 e < 6 anos	13 valores
Experiência profissional ≥ 6 e < 7 anos	14 valores
Experiência profissional ≥ 7 e < 8 anos	15 valores
Experiência profissional ≥ 8 e < 9 anos	16 valores
Experiência profissional ≥ 9 e < 10 anos	17 valores
Experiência profissional ≥ 10 e < 11 anos	18 valores
Experiência profissional ≥ 11 e < 12 anos	19 valores
Experiência profissional ≥ 12 anos	20 valores

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

1.3) Avaliação Psicológica

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. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. Será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da [DGAEP](#) ou, quando, fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade, será realizado por entidade empregadora pública, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas.

1.4) Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia. A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas

e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências. O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (15*A + 15*B + 15*C + 15*D + 15*E + 25*F)/100$$

Em que:

A) Orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

B) Iniciativa e autonomia: visa avaliar a 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.

C) Planeamento e organização: visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

D) Responsabilidade e compromisso com o serviço: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

E) Comunicação: visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

F) Conhecimentos especializados e experiência: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom;
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;



- 10 Valores: Nível Suficiente;
- 8 Valores: Nível Fraco;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.

2) Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: $OF = (70PC + 30EAC) / 100$ ou $OF = (70AC + 30EAC) / 100$

Legenda: OF - Ordenação Final; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

3) Critérios de Ordenação Preferencial

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no [art.º 24.º da Portaria](#). Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Conhecimentos especializados e experiência";
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Orientação para resultados";
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Planeamento e organização".
- 4.º Candidato com a classificação final da habilitação exigida mais elevada.

4) Candidatos com grau de Incapacidade

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

5) Notificações

As notificações são efetuadas por uma das formas previstas no [artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022](#).

6) Igualdade de oportunidades

A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de

discriminação”, cfr. Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h) do art.º 9.º da Constituição da República Portuguesa.

7) Os **candidatos excluídos** serão notificados nos termos da Portaria n.º 233/2022 e do Código do Procedimento Administrativo, para a realização da audiência prévia. Para o efeito, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o modelo eletrónico disponível na página de detalhe do procedimento concursal.

8) A **lista unitária de ordenação final**, após homologação, será divulgada no átrio de entrada do Município de Águeda, sita na Praça do Município, 3754-500 Águeda e disponibilizada na página de detalhe do procedimento concursal, em <https://www.cm-agueda.pt/municipio/recursos-humanos/procedimentos-concursais/comuns>.

9) Dados Pessoais

O **Município de Águeda** informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal, em cumprimento do disposto na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto, e o Regulamento Geral de Proteção de Dados). A conservação dos dados pessoais apresentados pelos candidatos no decurso do presente procedimento concursal respeita o previsto no artigo 42.º da referida Portaria.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

A Presidente



(Glória Costa)

A 1.ª Vogal



(Manuela Pato)

O 2.ª Vogal



(João Gomes)