



Ab
dh
An

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho através de relação jurídica de emprego público por termo indeterminado, para a carreira/categoria de Técnico Superior, na área funcional de Arquitetura, para a Secção de Gestão Territorial da Divisão de Ambiente e Planeamento -----

Aos vinte e um dias do mês de março do ano 2025, pelas catorze horas, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho através de relação jurídica de emprego público por termo indeterminado, para a carreira/categoria de Técnico Superior, na área funcional de Arquitetura, para a Secção de Gestão Territorial da Divisão de Ambiente e Planeamento, da Câmara Municipal de Vendas Novas, aprovado por deliberação da Câmara Municipal de 18 de março de 2025, estando presentes, Arqt.^a Andrea Carina da Silva Nicolau Gonçalves, Chefe da Divisão de Ambiente e Planeamento (DAP) da Câmara Municipal de Vendas Novas, na qualidade de Presidente, Arqt.^a Maria Romana da Silva Rabeta Barros, Técnica Superior da Secção de Gestão Territorial da Câmara Municipal de Vendas Novas, e Andreia Isabel Martins António, Técnica Superior da Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Vendas Novas, ambas na qualidade de vogais efetivos, a fim de fixarem os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte: -----

1. Para os candidatos não enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), ou que recorram ao disposto no n.º3 do artigo 36.º da LTFP: -----

a. **Prova de conhecimentos (PC)**, que visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A prova de conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica e em suporte de papel, constituída por um conjunto de questões, com consulta em suporte de papel, numa só fase, com a duração máxima de noventa minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. Será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

i. Legislação de suporte à prova de conhecimentos, atualizada à data da presente Ata:

1. Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais; -----
2. Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; -----
3. Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual – Código do Procedimento Administrativo; -----
4. Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro – Código dos Contratos Públicos; -
5. Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na redação atual – Regime Jurídico da Urbanização e Edificação (RJUE); -----



VENDAS NOVAS

MUNICÍPIO

Mi
AB
M

6. Portaria n.º 71-A/2024, de 27 de fevereiro, que identifica os elementos instrutórios dos procedimentos previstos no RJUE e revoga a Portaria n.º113/2015, de 22 de abril;-----
7. Portaria n.º 71-B/2024, de 27 de fevereiro, que aprova os modelos de utilização obrigatória de licença, de resposta à comunicação prévia, dos atos a praticar pelos técnicos e dos modelos de avisos de publicitação de operações urbanísticas, nos termos do RJUE; -----
8. Portaria n.º 71-C/2024, de 27 de fevereiro, que procede à primeira alteração da Portaria n.º 1268/2008, de 6 de novembro, que define o modelo e requisitos do livro de obra e fixa as características do livro de obra eletrónico; -----
9. Portaria n.º 75/2024 de 29 de fevereiro, que procede à primeira alteração à Portaria n.º 216-B/2008, de 3 de março, que fixa os parâmetros para o dimensionamento das áreas destinadas a espaços verdes e de utilização coletiva, infraestruturas viárias e equipamentos de utilização coletiva; -----
10. Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, na redação atual – Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial; -----
11. Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro, na redação atual – Regime Jurídico da Reabilitação Urbana. -----

b. **Avaliação Psicológica (AP)**, que 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. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, 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. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

c **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal. Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: -----

- Competências técnicas: orientação para os resultados; adaptação e melhoria contínua; e otimização de recursos; -----
- Competências pessoais: responsabilidade e compromisso com o serviço e trabalho em equipa e cooperação; -----
- Competências conceptuais ou conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência. -----

Este método de seleção, será avaliado segundo numa escala de 0 a 20 valores. -----



VENDAS NOVAS

MUNICÍPIO

AB
rei
M.

2. Para os candidatos enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que não recorram ao disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP: -----

a. **Avaliação Curricular (AC)**, que visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida, formação realizada 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 ponderada das classificações obtidas da avaliação das Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). -----

i. HA – Será considerada a seguinte valoração: -----

1. Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - Licenciatura em Arquitetura (pré-Bolonha) ou Mestrado integrado em Arquitetura (pós-Bolonha): 16 valores; -----
2. Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura: -----
Mestrado em Arquitetura (pré-Bolonha): 18 valores. -----
Doutoramento em Arquitetura: 20 valores. -----

ii. FP – Será considerada a formação profissional, dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, realizadas nos últimos cinco anos, comprovada por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação corresponde a sete horas e cada semana a cinco dias. Valoração da seguinte forma: -----

1. Nenhuma Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho: 8 valores; -----
2. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre >0 e <20 horas: 10 valores; -----
3. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥20 e <40 horas: 12 valores; -----
4. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥40 e <60 horas: 14 valores; -----
5. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥60 e <80 horas: 16 valores; -----
6. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥80 e <100 horas: 18 valores; -----
7. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração ≥100 horas: 20 valores. -----

iii. EP – Será considerada a experiência profissional, comprovada, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, com a seguinte valoração: -----

1. < 1 ano de experiência: 8 valores; -----



VENDAS NOVAS

MUNICÍPIO

AB
m
lh

2. ≥ 1 ano a < 2 anos de experiência: 10 valores; -----
3. ≥ 2 ano a < 3 anos de experiência: 12 valores; -----
4. ≥ 3 ano a < 4 anos de experiência: 14 valores; -----
5. ≥ 4 anos a < 5 anos de experiência: 16 valores; -----
6. ≥ 5 ano a < 6 anos de experiência: 18 valores; -----
7. ≥ 6 anos de experiência: 20 valores; -----

iv. AD-A Avaliação de Desempenho, relativa ao biénio 2023-2024 em que executou a atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar é graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

- 20 valores – desempenho excelente; -----
- 16 valores – desempenho muito bom; -----
- 14 valores – desempenho bom; -----
- 12 valores – desempenho regular; -----
- 5 valores – desempenho inadequado. -----

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores. -

v. Fórmula de cálculo de AC: $AC = (HA + FP + 2 \times EP + AD) / 5$ -----

b. **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal. Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: -----

- Competências técnicas: orientação para os resultados; adaptação e melhoria contínua; e otimização de recursos; -----
- Competências pessoais: responsabilidade e compromisso com o serviço e trabalho em equipa e cooperação; -----
- Competências conceptuais ou conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência. -----

Este método de seleção, será avaliado segundo numa escala de 0 a 20 valores. -----

c. **Avaliação Psicológica (AP)**, que 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. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, 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. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

3. Classificação final (CF) será expressa na escala de 0 a 20 valores, e resultará da seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas: -----

a. Para os candidatos não enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, ou que recorram ao disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP: $CF = 70\% \times PC + AP(Apto/Não Apto) + 30\% \times EAC$ -----



VENDAS NOVAS

MUNICÍPIO

- b. Para os candidatos enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que não recorram ao disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP: $CF=50\% \times AC+50\% \times EAC+AP(Apto/Não Apto)$ -----
4. Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Subsistindo o empate, consideram-se os seguintes critérios por ordem decrescente: -----
- a. Nível habilitacional mais elevado; -----
- b. Candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências: Competências especializadas e experiência. -----
5. Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos ou fases, ou juízo de Não Apto. -----
6. Não havendo mais assuntos a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O Júri do Concurso,

Andrea Gonçalves

Maria Romana Barros

Andreia António

N.º Registo: INT_CMVN/2025/3580

N.º Processo:

