



ATA N.º 1

Handwritten signatures and initials in blue ink.

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 sete dias do mês de janeiro do ano 2026, pelas quinze 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 10 de dezembro de 2025, estando presentes, Arqt.º José Manuel da Silva Lopes Pereira, 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 Divisão de Ambiente e Planeamento (DAP) da Câmara Municipal de Vendas Novas e Andreia Isabel Martins António, Técnica Superior da Secção de Recursos Humanos 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.º 3 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, na redação atual – 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

Handwritten signatures and initials in blue ink.

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.º 113/2015, 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. Decreto-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, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro e nos respetivos anexos. A aplicação deste método aos candidatos é baseado num guião de entrevista composto por um conjunto de questões, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, em conformidade com a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, são as seguintes: -----

- Orientação para o serviço público; -----
- Análise crítica e resolução de problemas; -----
- Comunicação; -----
- Iniciativa; -----
- Inteligência emocional; -----



VENDAS NOVAS

MUNICÍPIO

Handwritten signatures and initials in blue ink.

8. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração ≥ 200 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; -----
 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; -----
- i. AD-A Avaliação de Desempenho, relativa ao último período em que o candidato cumpriu ou executou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, é graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----
- 0 valores – desempenho inadequado. -----
 - 10 valores – desempenho adequado/regular; -----
 - 12 valores – desempenho bom; -----
 - 16 valores – desempenho relevante/muito bom; -----
 - 20 valores – desempenho excelente; -----
- 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. -
- ii. Fórmula de cálculo de AC: $AC = (HA + FP + 2 \times EP + AD) / 5$ -----
- d. **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro e nos respetivos anexos. A aplicação deste método aos candidatos é baseado num guião de entrevista composto por um conjunto de questões, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, em conformidade com a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, são as seguintes: -----
- Orientação para o serviço público; -----
 - Análise crítica e resolução de problemas; -----
 - Comunicação; -----
 - Iniciativa; -----
 - Inteligência emocional; -----
- Este método de seleção tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrição de comportamentos ocorridos em situações reais e vivenciadas pelo candidato e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores. -----



VENDAS NOVAS

MUNICÍPIO

Este método de seleção tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrição de comportamentos ocorridos em situações reais e vivenciadas pelo candidato e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores. -----

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: -----

c. **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: -----
 - a) Mestrado em Arquitetura (pré-bolonha): 18 valores -----
 - b) 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. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre >0 e <30 horas: 8 valores; -----
2. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥30 e <60 horas: 9 valores; -----
3. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥60 e <90 horas: 10 valores; -----
4. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥90 e <120 horas: 12 valores; -----
5. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥120 e <150 horas: 14 valores; -----
6. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥150 e <180 horas: 16 valores; -----
7. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥180 e <200 horas: 18 valores; -----



VENDAS NOVAS

MUNICÍPIO

- e. **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.-----

2. **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: $CF = 70\% \times PC + AP(Apto/Não\ Apto) + 30\% \times EAC$ -----
- 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: $CF = 50\% \times AC + 50\% \times EAC + AP(Apto/Não\ Apto)$ -----

3. 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 método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências. -----

4. 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. -----

5. 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,

José Manuel Pereira

Maria Romana Barros

Andreia António

N.º Registo: INT_CMVN/2026/882

N.º Processo: 250.10.101.00/2025/28