



Município de Vendas Novas

Aviso

**Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de técnico superior, na área de formação de Engenharia Civil**

1. - Em cumprimento do disposto no n.º 4 do artigo 30.º e artigo 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 7.º e 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 10 de dezembro de 2025, e despacho do Presidente da Câmara Municipal de 30 de janeiro de 2026, se encontra aberto, pelo prazo de 20 dias úteis contados a partir da data da publicação do extrato em Diário da República, o procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um lugar de técnico superior previsto e não ocupado no mapa de pessoal deste Município, na categoria de técnico superior, da carreira geral de técnico superior, na área de formação de Engenharia Civil, para a Divisão Operacional.
2. - Está temporariamente dispensada obrigatoriedade de consulta prévia à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) atendendo à solução interpretativa homologada pelo Secretário de Estado da administração local em 15 de julho de 2014. A Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central não constituiu a EGRA.
3. - Não existem reservas de recrutamento no Município de Vendas Novas para o recrutamento em causa.
4. - Local de trabalho: Na área geográfica do Município de Vendas Novas.
5. - Caracterização do posto de trabalho - Para além das atribuições e competências decorrentes da LGTFP, as seguintes: Exerce, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão; Elabora, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; Representa o órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores; Organiza os serviços de acordo com as orientações e objetivos definidos; Cumpre os procedimentos definidos na legislação e regulamentos em vigor no Município; Propõe medidas de correção e de melhoria do serviço prestado; Preenche com zelo os documentos que lhe forem entregues tendo em vista o apuramento de custos e outros; Executa quaisquer outras tarefas que lhe sejam solicitadas e que estejam no âmbito das suas qualificações e das competências do Município.
- 5.1. - A descrição do conteúdo funcional não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do disposto no art.º 81.º da LGTFP.
6. - Posicionamento remuneratório: a determinação do posicionamento remuneratório será efetuado de acordo com as regras constantes do artigo 38.º da LGTFP, sendo a posição remuneratória de referência, a correspondente à 1.ª posição remuneratória da carreira/categoria de Técnico Superior, que corresponde ao nível remuneratório 16.º da tabela remuneratória única (TRU), no montante pecuniário de 1.442,57 euros (mil quatrocentos e quarenta e dois euros e cinquenta e sete cêntimos).
7. - Requisitos de admissão: São requisitos necessários os constantes no artigo 17.º, da LGTFP, a saber:
  - a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
  - b) Ter 18 anos de idade completos;



# VENDAS NOVAS

## MUNICÍPIO

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não estar interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

**8.** - Os candidatos deverão ser detentores das seguintes habilitações literárias e profissionais, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) – Portaria 256/2005, de 16 de março – 5 Engenharia, indústrias transformadoras e construção – 58 Arquitetura e Construção – 582 Construção Civil e Engenharia Civil:

Licenciatura em Engenharia Civil - Grau de Complexidade 3 e inscrição válida como membro efetivo da Ordem Profissional.

**9.** - Não há lugar, no presente procedimento concursal, à substituição do nível de habilitação exigido por formação adequada ou experiência profissional, devendo os candidatos reunir os requisitos exigidos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

**10.** - Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e sejam detentores da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município de Vendas Novas idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

**11.** - Atendendo ao princípio da economia processual e financeira, e de acordo com a deliberação da Câmara Municipal de Vendas Novas de 10 de dezembro de 2025, são admitidos no presente procedimento candidatos com e sem vínculo de emprego público.

**12.** - Formalização das candidaturas:

**12.1.** - De acordo com o estabelecido no artigo 13.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação, as candidaturas são, obrigatoriamente formalizadas em suporte eletrónico mediante preenchimento de formulário tipo, enviadas até ao termo do prazo de candidatura referido no ponto 1, do presente aviso:

- por ausência de plataforma eletrónica que assegure a apresentação da candidatura por esta via, envio do formulário de candidatura devidamente preenchido e assinado, o qual deve ser obtido na página eletrónica deste Município em (<https://www.cm-vendasnovas.pt/municipio/camara-municipal/recursos-humanos/procedimentos-concursais/>), para o email [recrutamento@cm-vendasnovas.pt](mailto:recrutamento@cm-vendasnovas.pt).

**12.2.** - Os documentos deverão ser enviados em formato pdf e apenas serão considerados os documentos redigidos em língua portuguesa.

**12.3.** - As candidaturas deverão ser acompanhadas dos seguintes documentos:

a) Curriculum Vitae datado e assinado;

b) Fotocópia do certificado de habilitações literárias, da formação profissional relacionada com a área funcional do posto de trabalho a que se candidata e documento comprovativo da inscrição na respetiva ordem profissional;

c) Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão;

d) No caso de o candidato possuir relação jurídica de emprego público, deverá apresentar declaração autenticada emitida pelo serviço em que exerce funções ou a que pertence, devidamente atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas) da qual conste, de forma inequívoca:

i - A modalidade de relação jurídica de emprego público que detém;

ii - A carreira e a categoria, bem como a posição remuneratória detidas;

iii - A antiguidade na função pública, na carreira, na categoria e no exercício da atividade que atualmente exerce;

iv - A caracterização do posto de trabalho que ocupa, nomeadamente o conteúdo funcional inerente ao posto de trabalho que ocupa;

v - Avaliação de desempenho quantitativa, obtida no último período avaliativo, e/ou justificação sobre a falta de avaliação quando for o caso.

Os candidatos que exercem funções nesta Autarquia, deverão igualmente apresentar os elementos



requeridos.

As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

**12.4.** - A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos determina, nos termos da alínea a) do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro na sua atual redação, a exclusão do(a) candidato(a) do procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão.

**13. - Métodos de seleção:** Nos termos do artigo 36.º da LGTFP, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro na sua atual redação, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios, consoante o universo dos candidatos: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências e, ainda, o métodos de seleção facultativos Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências ou Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

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

**13.1.1. - Prova de conhecimentos (PC),** que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos 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, 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.

Não é permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, tablet, etc), sendo permitida a consulta da legislação, sem anotações, devendo os candidatos/as trazer cópia da mesma. Legislação de suporte à prova de conhecimentos:

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais;

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual – Código do Procedimento Administrativo;

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Lei n.º 31/2009, de 03 de julho, na redação atual – Aprova o regime jurídico que estabelece a qualificação profissional exigível aos técnicos responsáveis pela elaboração e subscrição de projetos, pela fiscalização de obra e pela direção de obra, que não esteja sujeita a legislação especial, e os deveres que lhes são aplicáveis;

Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação atual – Código dos Contratos Públicos;

Código da Estrada, em anexo à Lei n.º 72/2013, de 03 de setembro, na redação atual;

Regulamento de Sinalização do Trânsito, em anexo ao Decreto-Regulamentar n.º 22-A/98, de 01 de outubro, na redação atual;

Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais, em anexo ao Decreto-Regulamentar n.º 23/95, de 23 de agosto, na atual redação.

A valoração deste método de seleção é de 40%.

**13.1.2. - Avaliação Psicológica (AP),** 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 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.

**13.1.3 - Avaliação Curricular (AC),** que visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou nível de qualificação, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida, formação profissional realizada e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular, será avaliada através de documentos idóneos, devidamente comprovados e com data até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média



# VENDAS NOVAS

## MUNICÍPIO

ponderada das classificações obtidas da avaliação das Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

**I.** Habilitações Académicas na área de formação de Engenharia Civil, valorada da seguinte forma:

1. Licenciatura pós-Bolonha: 10 valores;
2. Licenciatura pré-Bolonha ou mestrado pós-Bolonha: 16 valores;
3. Nível académico superior a licenciatura pré-Bolonha ou nível académico superior a mestrado pós-Bolonha: 20 valores.

**II.** Formação Profissional (FP) – em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, adquiridas através de ações de formação, ações de sensibilização, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, realizadas nos últimos cinco anos, comprovado 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. No caso de existir discrepância entre o número total de duração e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o considerado. Valoração da seguinte forma:

1. FP concluída nos últimos cinco anos ( $FP \leq 5$ anos):  
FP com duração  $\leq 30$  horas: 8 valores;  
FP com duração  $> 30$  e  $\leq 60$  horas: 9 valores;  
FP com duração  $> 60$  e  $\leq 90$  horas: 10 valores;  
FP com duração  $> 90$  e  $\leq 120$  horas: 12 valores;  
FP com duração  $> 120$  e  $\leq 150$  horas: 14 valores;  
FP com duração  $> 150$  horas e  $\leq 180$  horas: 16 valores;  
FP com duração  $> 180$  horas e  $\leq 200$  horas: 18 valores;  
FP com duração  $> 200$  horas: 20 valores.
2. FP concluída antes dos últimos cinco anos ( $FP > 5$ anos):  
FP com duração  $\leq 30$  horas: 8 valores;  
FP com duração  $> 30$  e  $\leq 60$  horas: 9 valores;  
FP com duração  $> 60$  e  $\leq 90$  horas: 10 valores;  
FP com duração  $> 90$  e  $\leq 120$  horas: 12 valores;  
FP com duração  $> 120$  e  $\leq 150$  horas: 14 valores;  
FP com duração  $> 150$  horas e  $\leq 180$  horas: 16 valores;  
FP com duração  $> 180$  horas e  $\leq 200$  horas: 18 valores;  
FP com duração  $> 200$  horas: 20 valores.
3. A FP será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas:  
a.  $FP = 75\% \times FP \leq 5\text{anos} + 25\% \times FP > 5\text{anos}$

**III.** Experiência profissional (EP) – Será considerada a experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, devidamente comprovada, que refira expressamente o período da duração da mesma e contenha as funções discriminadas e efetivamente exercidas, com a seguinte valoração:

1.  $< 1$  ano completo de EP: 8 valores;
2.  $\geq 1$  ano completo de experiência profissional, por cada ano completo a mais de EP: 1 valor, até ao máximo acumulado de EP de 20 valores.

**IV.** Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último período avaliativo em que executou a atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, devidamente comprovada com a avaliação final expressa mediante a respetiva menção qualitativa, é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

1. Desempenho inadequado: 0 valores;
2. Desempenho adequado/regular: 12 valores;



# VENDAS NOVAS

## MUNICÍPIO

Vd

3. Desempenho bom, ou, caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis: 14 valores;
4. Desempenho relevante/muito bom: 16 valores;
5. Desempenho excelente: 20 valores.

Fórmula de cálculo de AC:

1. Para os candidatos não enquadrados no n.º2 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.  $AC = 25\% \times HA + 25\% \times FP + 50\% \times EP$

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.  $AC = 20\% \times HA + 20\% \times FP + 40\% \times EP + 20\% \times AD$

A valoração deste método de seleção é de 30%.

**13.1.4 - 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, perfil de competências previamente definido. A aplicação deste método aos/às candidatos/as 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: 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;
- 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;
- Orientação para a mudança e inovação: Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública;
- Análise crítica e resolução de problemas: Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil;
- Iniciativa: Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.

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

A valoração deste método de seleção é de 30%.

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

**13.2.1. - Avaliação Curricular (AC)**, que visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou nível de qualificação, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida, formação profissional realizada e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular, será avaliada através de documentos idóneos, devidamente comprovados e com data até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. 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.** Habilitações Académicas na área de formação de Engenharia Civil, valorada da seguinte forma:

1. Licenciatura pós-Bolonha: 10 valores;
2. Licenciatura pré-Bolonha ou mestrado pós-Bolonha: 16 valores;



# VENDAS NOVAS

## MUNICÍPIO

3. Nível académico superior a licenciatura pré-Bolonha ou nível académico superior a mestrado pós-Bolonha: 20 valores.

**II.** Formação Profissional (FP) – em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, adquiridas através de ações de formação, ações de sensibilização, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, realizadas nos últimos cinco anos, comprovado 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. No caso de existir discrepância entre o número total de duração e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o considerado. Valoração da seguinte forma:

1. FP concluída nos últimos cinco anos ( $FP \leq 5$ anos):

- FP com duração  $\leq 30$  horas: 8 valores;
- FP com duração  $> 30$  e  $\leq 60$  horas: 9 valores;
- FP com duração  $> 60$  e  $\leq 90$  horas: 10 valores;
- FP com duração  $> 90$  e  $\leq 120$  horas: 12 valores;
- FP com duração  $> 120$  e  $\leq 150$  horas: 14 valores;
- FP com duração  $> 150$  horas e  $\leq 180$  horas: 16 valores;
- FP com duração  $> 180$  horas e  $\leq 200$  horas: 18 valores;
- FP com duração  $> 200$  horas: 20 valores.

2. FP concluída antes dos últimos cinco anos ( $FP > 5$ anos):

- FP com duração  $\leq 30$  horas: 8 valores;
- FP com duração  $> 30$  e  $\leq 60$  horas: 9 valores;
- FP com duração  $> 60$  e  $\leq 90$  horas: 10 valores;
- FP com duração  $> 90$  e  $\leq 120$  horas: 12 valores;
- FP com duração  $> 120$  e  $\leq 150$  horas: 14 valores;
- FP com duração  $> 150$  horas e  $\leq 180$  horas: 16 valores;
- FP com duração  $> 180$  horas e  $\leq 200$  horas: 18 valores;
- FP com duração  $> 200$  horas: 20 valores.

3. A FP será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas:

a.  $FP = 75\% \times FP \leq 5\text{anos} + 25\% \times FP > 5\text{anos}$

**III.** Experiência profissional (EP) – Será considerada a experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, devidamente comprovada, que refira expressamente o período da duração da mesma e contenha as funções descriminadas e efetivamente exercidas, com a seguinte valoração:

1.  $< 1$  ano completo de EP: 8 valores;
2.  $\geq 1$  ano completo de experiência profissional, por cada ano completo a mais de EP: 1 valor, até ao máximo acumulado de EP de 20 valores.

**IV.** Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último ciclo avaliativo em que executou a atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, devidamente comprovada com a avaliação final expressa mediante a respetiva menção qualitativa, é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

1. Desempenho inadequado: 0 valores;
2. Desempenho adequado/regular: 12 valores;
3. Desempenho bom, ou, caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis: 14 valores;
4. Desempenho relevante/muito bom: 16 valores;
5. Desempenho excelente: 20 valores.



# VENDAS NOVAS

## MUNICÍPIO

VJ

Fórmula de cálculo de AC:

1. Para os candidatos não enquadrados no n.º2 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.  $AC = 25\% \times HA + 25\% \times FP + 50\% \times EP$

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.  $AC = 20\% \times HA + 20\% \times FP + 40\% \times EP + 20\% \times AD$

A valoração deste método de seleção é de 40%.

**13.2.2 - 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, perfil de competências previamente definido. A aplicação deste método aos/as candidatos/as 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: 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;
- 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;
- Orientação para a mudança e inovação: Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública;
- Análise crítica e resolução de problemas: Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil;
- Iniciativa: Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.

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

A valoração deste método de seleção é de 30%.

**13.2.3 - Prova de conhecimentos (PC)**, que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos 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, 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.

Não é permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, tablet, etc), sendo permitida a consulta da legislação, sem anotações, devendo os candidatos/as trazer cópia da mesma. Legislação de suporte à prova de conhecimentos:

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais;

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual – Código do Procedimento Administrativo;

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Lei n.º 31/2009, de 03 de julho, na redação atual – Aprova o regime jurídico que estabelece a qualificação profissional exigível aos técnicos responsáveis pela elaboração e subscrição de projetos, pela fiscalização de obra e pela direção de obra, que não esteja sujeita a legislação especial, e os deveres que lhes são aplicáveis;

Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação atual – Código dos Contratos Públicos;



# VENDAS NOVAS

## MUNICÍPIO

Código da Estrada, em anexo à Lei n.º 72/2013, de 03 de setembro, na redação atual;  
Regulamento de Sinalização do Trânsito, em anexo ao Decreto-Regulamentar n.º 22-A/98, de 01 de outubro, na redação atual;

Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais, em anexo ao Decreto-Regulamentar n.º 23/95, de 23 de agosto, na atual redação.

A valoração deste método de seleção é de 30%.

**13.2.4 - Avaliação Psicológica (AP)**, 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 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.

**13.3. - 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.º2 do artigo 36.º da LGTFP, ou que recorram ao disposto no n.º3 do artigo 36.º da LGTFP:  $CF = 40\% \times PC + 30\% \times AC + 30\% \times EAC$ ;

b). Para os candidatos enquadrados no n.º2 do artigo 36.º da LGTFP, que não recorram ao disposto no n.º3 do artigo 36.º da LGTFP:  $CF = 40\% \times AC + 30\% \times EAC + 30\% \times PC$ .

**13.3.1** - 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:

- Melhor valoração na EP;
- Melhor valoração na PC;
- Melhor valoração na EAC;
- Melhor valoração na HA.

**13.3.2.** - Serão excluídos os/as candidatos/as 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, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, bem como, que tenham obtido um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica.

**14.** - Os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e sistema de valoração constam de ata do júri do procedimento, sendo disponibilizada na página do Município na internet.

**15.** - As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Vendas Novas e disponibilizada na sua página eletrónica. As notificações são efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico recorrer-se á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

**16.** - Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a concurso e para constituição de reserva de recrutamento interna, nos termos do artigo 25.º n.º 6 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

**17.** - A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicada na página eletrónica da Câmara Municipal em [www.cm-vendasnovas.pt](http://www.cm-vendasnovas.pt), sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

**18.** - O presente procedimento rege-se pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro na sua redação atual e legislação complementar.

**19.** - Serão cumpridas as normas legais no que respeita aos critérios de preferência legalmente previstos.

**20.** - Nos termos do disposto do n.º 4 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro,





# VENDAS NOVAS

## MUNICÍPIO

na sua redação atual, o presente aviso será publicitado na 2ª série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)) e na página eletrónica da Câmara Municipal de Vendas Novas ([www.cm-vendasnovas.pt](http://www.cm-vendasnovas.pt)).

**21.** - O Município de Vendas Novas, 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.

**22.-** Para efeitos de dar cumprimento às quotas de emprego estabelecidas no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, devem os candidatos portadores de deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

**23.** - Composição do júri:

Presidente: Nuno Manuel Esteves Farinha Lopes, Chefe da Divisão Operacional;

Vogais efetivos: Hugo Miguel Seródio Mendes, Técnico Superior da Divisão Operacional e Andreia Isabel Martins António, Técnica Superior da Divisão Administrativa e Financeira;

Vogais suplentes: Célia Maria da Conceição Figueirinha, Técnica Superior e Jorge António da Silva Quintas, Técnico Superior ambos da Divisão de Ambiente e Planeamento;

O primeiro vogal efetivo substitui o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos, e os vogais suplentes substituem os vogais efetivos.

**24** - O Município de Vendas Novas informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal, em cumprimento do disposto nos artigos 30.º e 31.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, na sua redação atual e o Regulamento Geral de Proteção de Dados). A conservação dos dados pessoais apresentados pelos (as) candidatos (as) no decurso do presente procedimento concursal deve respeitar o previsto no artigo 50.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho. Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito da Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto.

Vendas Novas, 30 de janeiro de 2026

O Presidente da Câmara Municipal

Ricardo Manuel Coelho Videira

N.º Registo: INT\_CMVN/2026/1148

N.º Processo: 250.10.101.00/2025/29