



CÂMARA MUNICIPAL DE MOURA

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM)
POSTO DE TRABALHO DE ENGENHEIRO CIVIL PARA A DIVISÃO DE
PLANEAMENTO E GESTÃO URBANÍSTICA**

Alto
Paulo
Alfama

ATA N.º 1

No dia 09 de janeiro de 2026, reuniu no edifício sede da Câmara Municipal de Moura, o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior, autorizado por deliberação da Câmara Municipal em reunião realizada no dia 3 de setembro de 2025.

Presidente: Ana Helena Condeça Sampaio, Técnica Superior (Engenheira Civil);

1.º Vogal efetivo: Sara Pereira Pé Curto, Técnica Superior, (Engenheira Civil), que substitui o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

2º Vogal efetivo: Joaquim José Lopes Cadeirinhas, Chefe da Divisão Administrativa e Recursos Humanos;

1.º Vogal suplente: Pedro Miguel Estreia Ângelo, Técnico Superior (Arquiteto);

2.º Vogal suplente: Ana de Lurdes Fernandes Pato, Técnica Superior (Urbanismo e Planeamento).

A reunião teve como objetivo:

I. Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade;

II. Fixar os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final;

III. Estabelecer critérios de ordenação preferencial.

Nestes termos, o júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte:

I. Perfil de competências:

A definição do perfil de competências adequado ao desempenho de funções de Engenheiro Civil atendeu à seguinte caracterização do posto de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, previsto no mapa de pessoal para o ano de 2026, publicado no sítio institucional do município de Moura, separador recursos humanos, mapa de pessoal:

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 ou científica inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão; em virtude de ser detentor da qualidade de membro efetivo da respetiva ordem profissional legalmente aprovada, pode executar as tarefas e exercer as funções que sejam permitidas pelo normativo estatutário e/ou ético em vigor na mesma.

Assim, considerando a referida caracterização deve ser aferido o seguinte perfil de competências aos candidatos, extraído da Portaria n.º 214/2024/1, de 20/9.

Orientação para o serviço público (A), Orientação para resultados (B), Iniciativa (C), Organização, planeamento e gestão de projetos (D) e Tomada de decisão (E), tudo como vem definido na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, para cujo conteúdo se remete.

II. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa de cada método de seleção e sistema de valoração final:

Primeiro - Métodos de seleção e utilização faseada:

Com base no perfil de competências definido e de acordo com o estabelecido nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), conjugado com o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9/9, adiante designada por Portaria, que estabelecem os métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do trabalhador, bem como o artigo 18.º da dita Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, o júri optou pela aplicação dos seguintes métodos de seleção:

a) Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de conhecimentos, em substituição da Avaliação Curricular.

b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementado com o método de seleção facultativo, Entrevista de Avaliação de Competências, para os restantes candidatos.

Por razões de eficiência do procedimento, economia de custos decorrente da



Valmir H. Reis

necessidade de participação de entidades especializadas, concretamente na realização do método de seleção avaliação psicológica, por inexistência de técnicos especializados no município e ainda por urgência, dada a vacatura de um posto de trabalho devido a mobilidade entre órgãos ou serviços, caso o número de candidatos/as seja superior a 10 (dez), os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, como a seguir se dispõe:

- a) Serão convocados/as para a aplicação do primeiro método de seleção, a totalidade dos candidatos/as admitidos/as;
- b) O segundo e terceiro método de seleção apenas serão aplicados a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método de seleção imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 5 (cinco) candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.
- c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

Segundo – Prova de conhecimentos (PC):

A prova de conhecimentos é escrita e visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A prova escrita de conhecimentos, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, é de realização individual, numa única fase, em suporte de papel, sob anonimato, terá a duração máxima de 90 minutos, com tolerância de 15 minutos e é constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla e/ou desenvolvimento, diretamente relacionadas com as exigências da função.

A prova será constituída por duas partes autónomas sobre conhecimentos teóricos gerais de legislação referente ao regime jurídico das autarquias locais e conhecimentos teóricos específicos sobre a legislação inerente à área de atividade do posto de trabalho.

A grelha de classificação das respostas é a seguinte:

Resposta certa: o valor mais elevado;

Resposta incompleta: metade do valor mais elevado;

Resposta errada ou ausência de resposta: zero valores.

Não será permitida a ausência da sala após o início da prova escrita, exceto por desistência a qual só pode acontecer 15 minutos sobre o seu início

A avaliação dos conhecimentos teóricos gerais incide sobre: Lei Geral do trabalho em



Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/6, na redação atual e sobre a Lei n.º 75/2013, de 12/9, na redação atual.

A avaliação dos conhecimentos teóricos específicos incide sobre:

Código dos Contratos Públicos (CCP) – Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29/1 na redação atual;

Regime jurídico aplicável ao exercício da atividade da construção – Lei n.º 41/2015, de 3/6;

Revisão de preços das empreitadas de obras públicas – Decreto-Lei n.º 6/2004, de 6/1, na versão atualizada;

Regulamentação das condições de segurança e saúde no trabalho em estaleiros temporários ou móveis – Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29/10, na redação atualizada;

Regime geral da gestão de resíduos – Decreto-Lei n.º 102-D/2020, de 10/12, na redação mais recente.

Serão consideradas todas as alterações legislativas entretanto ocorridas, até à data de convocatória dos candidatos para a realização da prova de conhecimentos.

Terceiro - Avaliação Psicológica (AP):

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido no ponto I, 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 o resultado final obtido.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Para o efeito, o júri socorrer-se-á de entidade pública habilitada para realização do método de seleção em causa, ou em caso de impossibilidade por entidade privada.

Quarto - Avaliação Curricular (AC):

Avaliação curricular (AC): 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.

A AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos parâmetros infra, de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA + 2 FP + 3 EP) / 6$



CÂMARA MUNICIPAL DE MOURA

Handwritten signature and initials

- a) Habilitação académica (HA) – será ponderado o nível habilitacional detido, de acordo com o seguinte critério:

Habilitação	Valoração
Licenciatura	16 valores
Mestrado	18 valores
Doutoramento	20 valores

b) Formação profissional (FP) – Para o cálculo da valoração a atribuir a este fator, numa escala de 0 a 20 valores, serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas, que se relacionem com a área funcional do posto de trabalho, obtidas nos últimos cinco anos.

b) i) São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a 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 é equivalente a seis horas.

b) ii) Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Formação Profissional	Valoração
Até 20 horas	10
Entre 21 e 40 horas	12
Entre 41 e 60 horas	14
Entre 61 e 80 horas	16
Igual ou superior a 81 horas	18
Pós-graduação e/ou MBA	20

c) Experiência profissional (EP) - Será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Até 30 dias	10
Mais de 30 dias e menos de 1 ano	12
1 ano ou mais e menos de 3 anos	14



3 anos ou mais e menos de 6 anos	16
6 anos ou mais e menos de 9 anos	18
9 anos ou mais	20

Quinto – Entrevista de avaliação de competências (EAC):

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com o perfil de competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de Avaliação de Competências é realizada por elementos/s do júri habilitados para o efeito, ou caso contrário por trabalhadores do município de Moura, habilitados para a realização deste método de seleção. Para o efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões, diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

As competências a avaliar de acordo com a caracterização do posto de trabalho e do perfil de competências definido pelo júri, são as seguintes: Orientação para o serviço público (A), Orientação para resultados (B), Iniciativa (C), Organização, planeamento e gestão de projetos (D) e Tomada de decisão (E), tudo como vem definido na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro.

A classificação final deste método de seleção expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, será obtida através da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada competência avaliada, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (25 A + 25 B + 20 C + 15 D + 15 E) / 100$$

Cada competência é avaliada nos seguintes termos:

Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência	20 valores
Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência	16 valores
Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência	12 valores
Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência	8 valores



Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência	4 valores
---	-----------

A Entrevista de avaliação de competências, tem a duração estimada entre 30 a 45 minutos por cada candidato.

Sexto: Ordenação final

A ordenação final dos/as candidatos/ que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com as seguintes fórmulas:

$$OF = PEC * 70\% + AP + EAC * 30\%$$

Em que:

OF = Ordenação final

PEC = Prova escrita de conhecimentos

AP = Avaliação psicológica

EAC = Entrevista de avaliação de competências.

ou

$$OF = AC * 70\% + EAC * 30\%$$

Em que:

OF = Ordenação final

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos/as candidatos/as, em situação de preferência legal, o júri adere às regras estabelecidas no n.º 1, alíneas a) e b) do artigo 24.º da Portaria.

Em caso de igualdade de valoração e situação não configurada pela Lei como preferencial, à ordenação dos/as candidatos/as aplica-se a alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria.

Subsistindo o empate, a preferência da valoração será feita pela seguinte ordem,;

- Candidato/a com a melhor classificação obtida sucessivamente nas competências elencadas na EAC, pela ordem indicada no presente aviso;
- Candidato/a com a maior valoração na experiência profissional;
- Candidato/a com a maior valoração na formação profissional;
- Candidato/a com a habilitação académica mais elevada;



CÂMARA MUNICIPAL DE MOURA

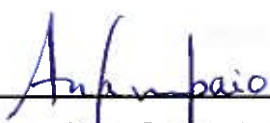
e) Candidato/a residente no concelho de Moura

f) Candidato/a com menor idade;

g) Ordem alfabética.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, sendo lavrada a presente ata, a qual, depois de lida em voz alta e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do júri presentes e por mim Deolinda Ortega, servindo de Secretária do procedimento.

A Presidente do júri


/Ana Sampaio/

A 1.º Vogal


/ Sara Pé Curto/

O 2.º Vogal


/Joaquim Cadeirinhas/

A Secretária


/Deolinda Ortega/