



AD  
R

**MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE FOZ CÔA**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

Tel. 279 760 400 \* Fax 279 760 438 / 9 \* e-mail: correio@cm-fozcoa.pt \* www.cm-fozcoa.pt \* 5150-642 VILA NOVA DE FOZ CÔA \* NIF PT 506 829 197

**Procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de 1 posto de trabalho, na carreira especial de Fiscalização, para a categoria de Fiscal**

**ATA Nº 1**

Aos três dias do mês de março de dois mil e vinte e seis, na sala de reuniões da Câmara Municipal, reuniu o júri do procedimento concursal comum para 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 na categoria de Fiscal da carreira especial de Fiscalização, designado por despacho do Ex.mo Sr. Presidente da Câmara de vinte e quatro de fevereiro de 2026, constituído por: Eng. António Eduardo Jorge Morgado, Diretor do Departamento de Obras, Urbanismo e Meio Ambiente, Presidente do Júri, Dr.<sup>a</sup> Paula Alexandra Melhorado Lourenço, Dirigente Intermédio 3º grau da Unidade Orgânica e Flexível de Gestão de Recursos Humanos e Dr. Luís Carlos Ribeiro Rodrigues, Técnico Superior da Divisão Administrativa e Financeira, vogais efetivos, nos termos do disposto do nº 2 do artigo 9º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.

A presente reunião teve por finalidade estabelecer os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar.

**1- Os Métodos de Seleção a aplicar são:**

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

ou

b) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

**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 de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

**1.2- Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica** – para os restantes candidatos.

2- Os métodos referidos na alínea a), podem ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos da alínea b), cfr. Previsto no nº 3 do artigo 36º da LTFP.

3- Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores e/ou um juízo de Não Apto em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no artigo 21º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório.

#### **4- Prova de Conhecimentos (PC)**

Natureza e valoração: Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A Prova de Conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, numa só fase, com consulta da legislação geral e/ou específica, desde que não anotada, efetuada em suporte de papel, podendo ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e de questões diretas, com a duração de 1:30 horas, que poderá ser prolongada por um período máximo de 30 minutos.

Será expressa numa escala até 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

Versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas, mais abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas 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;

-Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro;

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

-Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico, na sua versão atualizada;

-Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril – Medidas de Modernização Administrativa que define os princípios gerais da ação a que devem obedecer os serviços e organismos da Administração Pública na sua atuação face ao cidadão, bem como reúne de uma forma sistematizada as normas vigentes no contexto da modernização administrativa, na sua redação atual;

-Código de Posturas do Município de Vila Nova de Foz Côa, publicado em DR em 13 de outubro de 2023;

-Decreto-Lei n.º 48/2011 de 1 de abril, na sua versão atualizada.

#### **5 – A Avaliação Psicológica (AP)**

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.

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.

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

### 6- 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.

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/a candidato/a. Será expressa numa escala até 20 valores, sendo a valoração até às centésimas.

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 60\%)$$

Sendo que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

Em que:

Habilitação Académicas (HA): será ponderada até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas Valoração

Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores; Habilitações Académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.

Formação Profissional (FP): A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeita as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. 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 7 horas e cada semana a 5 dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Ações de formação:

Sem Formação profissional – 9 valores;

De 1 a 10 horas – 10 valores;

De 11 a 20 horas – 12 valores;

De 21 a 30 horas – 14 valores;

De 31 a 40 horas – 16 valores;

Superior a 40 horas – 20 valores;

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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several initials below it.

Experiência Profissional (EP): neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento Concursal é aberto:

Sem experiência profissional – 9 valores;

Até 1 ano – 10 valores;

> 1 a ≤ 4 anos – 12 valores;

> 4 a ≤ 7 anos – 14 valores;

> 7 a ≤ 10 anos – 16 valores;

> 10 a ≤ 14 anos – 18 valores;

> 14 anos – 20 valores.

Só será considerada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho colocado a concurso, a qual deverá ser devidamente comprovada.

### 7. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Visa obter, através de uma relação interpessoal, informação sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de Avaliação de Competências será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Elevado – 20 valores

Bom – 16 valores

Suficiente – 12 valores

Reduzido – 8 valores

Insuficiente – 4 valores

8- As valorações finais dos métodos de seleção, serão obtidas, através das seguintes fórmulas:

$$VF = (PC \times 100\%)$$

Em que:

VF = Valoração final

PC = Prova de Conhecimentos

OU

$$VF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

Em que:

VF = Valoração final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

9- Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24º da referida Portaria.

10- Os/as candidatos/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, serão excluídos/as, não lhe sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

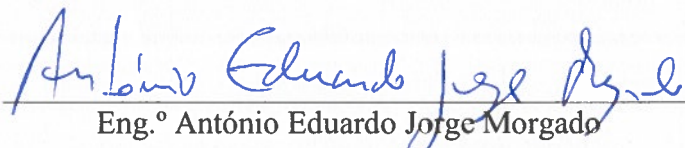
11- Ao abrigo do nº 4, do artigo 16.º, da Portaria, terminada a apreciação das candidaturas, os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados/as, por uma das formas previstas no artigo 6.º, da Portaria, para a realização da audiência dos/as interessados/as e nos termos do n.º 1, do artigo 122º, do Código do Procedimento Administrativo, através de correio eletrónico.

12- Os/as candidatos/as admitidos/as serão convocados/as, através de notificação com indicação do local, data e horário em que os métodos de seleção devam ter lugar, através do correio eletrónico constante do formulário eletrónico para efeitos de candidatura.

13- As listas dos resultados obtidos nos métodos de seleção serão afixadas no Edifício da Câmara Municipal e divulgadas na página eletrónica, <https://www.cm-fozcoa.pt/recrutamento>.

14- O júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos/às candidatos/as sejam realizadas pela unidade orgânica flexível de gestão de recursos humanos, através da plataforma de recrutamento.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos do júri.

  
Eng.º António Eduardo Jorge Morgado

  
Dr.ª Paula Alexandra Melhorado Lourenço

  
Dr. Luís Carlos Ribeiro Rodrigues