



ATA Nº 1

Procedimento Concursal Ref. Nº 02/2026 Contratação por Tempo Indeterminado

Técnico Superior

Ao dia 14 do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e seis, reuniu o Júri do concurso aberto por Deliberação nº 307 da Câmara Municipal do Barreiro, datada de 01 de julho de 2026, constituído por Luis Miguei Bogalho Araújo, Diretor de Departamento de Planeamento, Gestão Territorial e Equipamentos da Câmara Municipal do Barreiro, como Presidente, Milton Claudio Vinagre Gomes, Chefe de Divisão de Planeamento, Ordenamento e Território e Informação Geográfica da Câmara Municipal do Barreiro que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Teresa Maria Pires, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal do Barreiro, como vogais, para estabelecer os fatores de ponderação e apreciação dos métodos de seleção a utilizar no procedimento, que são a Avaliação Curricular (AC), a Prova de Conhecimentos (PC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Avaliação Psicológica (AP).

A classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

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 em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

$$CF = AC (70\%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30\%)$$

Para os restantes candidatos:

$$CF = PC (70\%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30\%)$$

1. Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:



$$AC = HA (15\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (25\%)$$

em que:

AC = Avaliação Curricular;
HA = Habilitação Académica;
FP = Formação Profissional;
EP = Experiência Profissional;
AD = Avaliação do Desempenho.

Na Avaliação Curricular, serão ponderados e avaliados os seguintes parâmetros:

1.1. Habilitações Académicas (HA):

- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado pré-Bolonha) 20 Valores
- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado pós-Bolonha) 18 Valores
- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura pré-Bolonha) 16 Valores
- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura pós-Bolonha) 14 Valores

1.2. Formação Profissional (FP), sendo ponderada a formação profissional, devidamente comprovada, relacionada com a área funcional para que o procedimento é aberto e obtidas nos últimos 5 anos, do seguinte modo:

- Sem formação ou não relacionadas com a área ... 10 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total inferior a 20 horas 12 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total entre 21 horas e 40 horas 14 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total entre 41 horas e 60 horas 16 valores



- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total entre 61 horas e 80 horas..... 18 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 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.

1.3. Experiência Profissional (EP), serão pontuadas as tarefas e atividades desenvolvidas pelos candidatos de acordo com a área funcional para que o procedimento é aberto, do seguinte modo:

- Com experiência até 1 ano 10 valores
- Com experiência profissional entre 1 ano e até 3 anos 14 valores
- Com experiência profissional entre 3 anos e até 6 anos 16 valores
- Com experiência profissional entre 6 anos e até 9 anos 18 valores
- Com experiência profissional superior a 9 anos 20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada.

1.4. Avaliação do Desempenho (AD), aplicável aos candidatos referenciados no ponto 15.9 do aviso de abertura, será considerada a relativa ao último período, não superior a dois biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, o Júri atribuirá a classificação de 10 valores. Cada elemento valorado na escala de 0 a 20 valores.

São excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 10 valores, considerando como tal, por arredondamento, a classificação inferior a 9,5 valores.

2. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados



1
2
3
4

com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método será baseada num 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 de comportamentos em análise. A competência a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

Competências:

1. Orientação para o Serviço Público - competência ponderada a 20%
2. Orientação para a Mudança e Inovação - competência ponderada a 20%
2. Orientação para os resultados - competência ponderada a 20%
3. Iniciativa - competência ponderada a 20%
4. Orientação para a segurança - competência ponderada a 20%

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Escola	Classificação	Nível Classificativo
95% a 100%	20 Valores	Nível Elevado
75% a 94%	16 Valores	Nível Bom
60% a 74%	12 Valores	Nível Suficiente
40% a 59%	8 Valores	Nível Reduzido
0 a 39%	4 Valores	Nível Insuficiente

3. Prova de Conhecimentos (PC):

A prova de conhecimentos será de forma escrita, de realização individual, de conhecimentos específicos, com possibilidade de consulta de legislação não anotada, efetuada em suporte de papel, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, verdadeiras ou falsas e questões de desenvolvimento, com a duração de 120 minutos, destinando-se a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. Será expressa numa escala de 0 a 20 Valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.



Legislação Geral:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro – SIADAP; Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro, adapta aos serviços da administração autárquica o SIADAP; Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, que procede à revisão do SIADAP.

Legislação/Bibliografia Específica:

Lei n.º 31/2014, de 30 de maio — Lei de Bases Gerais da Política Pública de Solos, de Ordenamento do Território e de Urbanismo; Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio — Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (RJIGT); Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro — Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação (RJUE); Plano Diretor Municipal do Barreiro, ratificado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 26/94, de 4 de maio, na sua redação vigente, incluindo a alteração por adaptação publicada através da Deliberação n.º 1648/2024, de 23 de dezembro.

Lei n.º 19/2014, de 14 de abril — Lei de Bases da Política de Ambiente; Decreto-Lei n.º 232/2007, de 15 de junho — Regime da avaliação dos efeitos de determinados planos e programas no ambiente; Lei n.º 98/2021, de 31 de dezembro — Lei de Bases do Clima; Decreto-Lei n.º 166/2008, de 22 de agosto — Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional (RJREN);

Decreto-Lei n.º 180/2009, de 7 de agosto — Regime do Sistema Nacional de Informação Geográfica (SNIG), que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva INSPIRE; Decreto-Lei n.º 193/95, de 28 de julho — Princípios e normas a que deve obedecer a produção cartográfica no território nacional.

Código da Estrada, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 114/94, de 3 de maio, na sua redação vigente; Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto — Regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais; Documento Normativo para aplicação a Arruamentos Urbanos, Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I. P.; Orientações para a Elaboração de Planos de Mobilidade Urbana Sustentável (PMUS), Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I. P.

São excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 10 valores, considerando como tal, por arredondamento, a classificação inferior a 9,5 valores.



4. Avaliação Psicológica (AP):

A Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

É realizada por técnico especializado para o efeito, que transmitirá em ficha individual a classificação dos candidatos.

A avaliação psicológica é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto/a neste método de seleção.

As presentes deliberações foram votadas nominalmente e aprovadas por unanimidade.

Não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião e lavrada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri presentes.

Presidente:

Luís Miguel Bogalho Araújo,
Diretor do Departamento de
Planeamento, Gestão Territorial e
Equipamentos da Câmara Municipal
do Barreiro

1º Vogal:

Milton Claudio Vinagre Gomes,
Chefe de Divisão de Planeamento,
Ordenamento do Território e
Informação Geográfica da Câmara
Municipal do Barreiro

2º Vogal:

Teresa Maria Pires,
Técnica Superior da Divisão de
Recursos Humanos da Câmara
Municipal do Barreiro