



Procedimento concursal comum para o recrutamento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior (área funcional de Engenharia Mecânica)

Ata número um

Ao décimo terceiro dia do mês de outubro de dois mil e vinte e seis, pelas 10 horas, nas instalações da Câmara Municipal de Gondomar, reuniu o júri, do procedimento concursal comum para o preenchimento de um (1) posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior (área funcional de Engenharia Mecânica), para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, do mapa de pessoal deste Município, aberto por deliberação de Câmara Municipal de 22 de setembro de 2026, seguido de despacho, datado de 13 de outubro de 2026, da Vereadora dos Recursos Humanos, Dra. Ana Luísa Gomes, para exercer funções no Departamento de Obras Municipais.

Estiveram presentes os elementos do júri, designados nos termos da deliberação e despacho supracitados, Paulo Fernando Lopes Lima, Diretor de Departamento de Obras Municipais, em regime de substituição, na qualidade de Presidente do júri e os vogais efetivos, Rita Sandra Barros Ribeiro Lourenço, Diretora do Departamento de Recursos Humanos, e Rogério Lisandro Pereira Soares, Chefe de Divisão de Gestão de Projetos, em regime de substituição.

O júri, após tomar conhecimento do teor da deliberação da Câmara Municipal de Gondomar, bem como do despacho da Senhora Vereadora dos Recursos Humanos, relativamente à abertura do procedimento, determinou que, ponderado o conjunto de responsabilidades e de tarefas inerentes ao posto de trabalho a ocupar, os assuntos a abordar nesta reunião constam da seguinte ordem de trabalhos:

- I. Perfil de competências adequado ao exercício das funções a desempenhar;
- II. 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. Analisar o envolvimento de entidades externas públicas ou privadas para a realização de métodos de seleção;
- IV. Critérios de Ordenação preferencial;
- V. Forma de notificação dos candidatos; formalização das candidaturas e demais assuntos considerados essenciais para a tramitação de todo o processo concursal, nesta fase.

I. Perfil de Competências adequado ao exercício das funções a desempenhar:

Considerando a caracterização do posto de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, previsto no mapa de pessoal do Município de Gondomar, deve ser aferido o seguinte perfil de competências dos candidatos:

- a) **Análise Crítica e Resolução de Problemas** – Recolher, interpretar e compreender informações relacionadas 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;
- b) **Gestão do Conhecimento** – Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização;
- c) **Organização, Planeamento e Gestão de Projetos** – Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de



GONDOMAR

é ouro

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e dos outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades;

d) Inteligência Emocional – Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

II. 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:

1. Os métodos de seleção a aplicar são os seguintes:

a) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica e, como método de seleção facultativo, Entrevista de Avaliação de Competências;

ou

b) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, a aplicar aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos que se encontrem em regime de valorização profissional e que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas atribuições, competências ou atividades, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.

1.1. Os métodos referidos na alínea b), poderão ser afastados pelos candidatos através de manifestação de vontade no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

2. A Prova de Conhecimentos (PC), visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

2.1. A prova, de natureza teórica, assumirá a forma escrita, com recurso a consulta e versará sobre a seguinte matéria:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual;
- Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, artigos 237.º a 257.º (Férias e faltas), na redação atual;
- Código de Contratação Pública – Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na atual redação;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual;
- Decreto-Lei n.º 101-D/2020, de 7 de dezembro, na sua redação atualizada - Requisitos aplicáveis para a melhoria do desempenho energético dos edifícios e regulação do Sistema de Certificação Energética de Edifícios;
- Portaria n.º 138-G/2021, de 1 de julho - Estabelece os requisitos para a avaliação da qualidade do ar interior nos edifícios de comércio e serviços, incluindo os limiares de proteção, condições de referência e critérios de conformidade, e a respetiva metodologia para a medição dos poluentes e para a fiscalização do cumprimento das normas aprovadas;
- Portaria n.º 138-H/2021, de 1 de julho - Regulamenta as atividades dos técnicos e as competências da entidade gestora do Sistema de Certificação Energética dos Edifícios e fixa os valores do registo dos certificados energéticos;
- Portaria n.º 138-I/2021, de 1 de julho - Regulamenta os requisitos mínimos de desempenho energético relativos à envolvente dos edifícios e aos sistemas técnicos e a respetiva aplicação em função do tipo de utilização e específicas características técnicas;
- Decreto-Lei n.º 102/2021, de 19 de novembro - Estabelece os requisitos de acesso e de exercício da atividade dos técnicos do Sistema de Certificação Energética dos Edifícios;



GONDOMAR
o ouro

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

Departamento de Recursos Humanos

- Decreto-Lei n.º 97/2017, de 10 de agosto, na sua redação atualizada - Regime das instalações de gases combustíveis em edifícios;
- Lei n.º 15/2015, de 16 de fevereiro - Estabelece os requisitos de acesso e exercício da atividade das entidades e profissionais que atuam na área dos gases combustíveis, dos combustíveis e de outros produtos petrolíferos;
- Decreto-Lei n.º 103/2008, de 24 de julho, na sua redação atualizada - Estabelece as regras relativas à colocação no mercado e entrada em serviço das máquinas e respetivos acessórios.

2.2. Esta prova será avaliada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a sua ponderação, para a valoração final, de 70%.

2.3. A realização da Prova de Conhecimentos obedecerá às seguintes regras:

2.3.1. Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação referida no ponto 2.1, em suporte papel, sem qualquer tipo de anotação; A legislação mencionada encontra-se disponível no endereço eletrónico do Diário da República, em <http://dre.pt>; sendo que a atualização da legislação, ocorrida após a publicitação do presente aviso, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos.

2.3.2. Duração máxima da Prova de Conhecimentos: **1 hora e 30 minutos, com uma tolerância adicional de 30 minutos.**

2.3.3. A realização da prova de conhecimentos obedecerá, ainda, às seguintes normas:

- a) Realização de um questionário que será composto por questões de escolha múltipla, com uma valoração global de vinte valores, sobre a legislação versada;
- b) Nas questões de escolha múltipla, o candidato deverá indicar a resposta correta, sendo atribuída a cotação devida;
- c) Nas questões de escolha múltipla, para efeitos de classificação, serão tratadas exatamente da mesma forma, as respostas incorretas, inválidas e as não assinaladas (0 valores);
- d) Nas questões de escolha múltipla, para cada questão existe apenas uma resposta certa, devendo os candidatos assinalar com um X a resposta correta; no caso de o candidato pretender alterar alguma resposta, deverá rodear com um círculo ou riscar a resposta errada para a considerar sem efeito e voltar a marcar a resposta correta;
- e) Durante a realização da prova, os candidatos não podem comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa estranha ao procedimento, nem recorrer a qualquer tipo de documentação ou informação cuja utilização não tenha sido expressamente autorizada. A violação do disposto implica a imediata exclusão dos candidatos;
- f) Não é permitida a comunicação ou permuta de legislação entre candidatos;
- g) As respostas a todas as questões devem ser efetuadas com esferográfica de tinta azul ou preta;
- h) Não é permitido o recurso a qualquer equipamento eletrónico, nomeadamente, computadores, tablets, etc., durante a realização da prova, bem como os telemóveis têm de estar desligados;
- i) O candidato deverá vir munido do seu Cartão de Cidadão, o qual deverá permanecer em cima da mesa durante a prova;
- j) No final, é obrigatório devolver o enunciado da prova e a respetiva grelha de respostas;
- k) Nos termos da alínea a) do nº 2 do art.º 20 da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, será garantido o anonimato dos candidatos para efeitos de correção da PC;
- l) Os candidatos deverão comparecer para a realização da prova com **antecedência de 30 minutos em relação ao horário marcado.** Será concedida uma tolerância máxima de 15 minutos após o início da prova para eventuais atrasos. Decorrido esse período, não será permitida a entrada para a realização da mesma;
- m) Caso o candidato pretenda desistir, deverá fazê-lo durante os primeiros 30 minutos, findo os quais não poderá abandonar a sala.



3. A avaliação psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido no ponto 1; visa, ainda, avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.

3.1. Este método de seleção pode comportar uma ou mais fases.

3.2. A Avaliação Psicológica é valorada através dos juízos de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

3.3. Na Avaliação Psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.

3.4. O júri pode recorrer ao apoio técnico de pessoas ou entidades especialmente habilitadas para participar ou aplicar o método de seleção de avaliação psicológica que, dada a sua especificidade, complexidade, morosidade, falta de recursos ou meios, ou necessidade de incremento de maior transparência, assim o exijam, sem prejuízo da sua responsabilidade pela tramitação e supervisão do procedimento, nos termos da lei.

4. Avaliação Curricular (AC), visa avaliar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, com base na análise do respetivo curriculum vitae. A classificação é obtida através da média aritmética ponderada das classificações atribuídas aos elementos a avaliar, a seguir indicados, sendo expressa até às centésimas.

4.1. A habilitação académica (HA) - No presente procedimento concursal, exige-se que os candidatos sejam titulares de licenciatura em Engenharia Mecânica (CNAEF 521), correspondente ao nível habilitacional exigido para o grau de complexidade funcional 3, não sendo possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Esta exigência decorre da natureza das atividades a desenvolver no posto de trabalho a ocupar e da respetiva complexidade funcional, enquadradas nas atribuições da carreira e categoria de Técnico Superior, nos termos dos artigos 86.º e 88.º e do mapa anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP). Atendendo à natureza e à complexidade das funções a desempenhar, o júri considera pertinente ponderar, no âmbito da avaliação curricular, as habilitações académicas de grau superior ao exigido, na medida em que sejam relevantes para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar.

a) Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;

b) Habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura – 20 valores.

Esclarece-se, ainda, que apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

4.2. A formação profissional (FP) - serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, frequentadas nos últimos 5 anos. Assim, na avaliação deste fator, o júri deliberou que a valoração será efetuada de acordo com o seguinte:

- Sem formação – 0 valores;
- Até 100 horas de formação – 10 valores;
- Mais de 100 e até 150 horas de formação – 12 valores;
- Mais de 150 e até 250 horas de formação – 14 valores;
- Mais de 250 e até 350 horas de formação – 16 valores;
- Mais de 350 e até 450 horas de formação – 18 valores;



- Mais de 450 horas de formação – 20 valores.

4.2.1. Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

4.2.2. Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação e cada meio-dia de formação corresponde a 3 horas e 30 minutos, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, consequentemente, aplicar as referidas grelhas.

4.2.3. No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir uma diferença entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

4.3. A experiência profissional (EP) - Será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o respetivo grau de complexidade, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções respeitantes à categoria de Técnico Superior ou equiparado, desde que no âmbito da área em causa, do seguinte modo:

- Com experiência, até um ano completo – 10 valores, acrescidos de:
- Com experiência de mais de 1 a 3 anos completos – 2 valores;
- Com experiência de mais de 3 a 6 anos completos – 4 valores;
- Com experiência de mais de 6 a 9 anos completos – 6 valores;
- Com experiência de mais de 9 a 12 anos completos – 8 valores;
- Com mais de 12 anos – 10 valores.

4.3.1. Na classificação da Experiência Profissional será tido em consideração o seguinte:

a) Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;

b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções na área funcional em causa;

c) Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções.

4.4. Avaliação do desempenho (AD) – Neste fator, é considerada a Avaliação do Desempenho (AD), na sua expressão quantitativa e qualitativa, relativa ao último ciclo avaliativo em que o candidato executou funções, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada da seguinte forma:

- Desempenho Inadequado (1 a 1,999) – 4 valores;
- Desempenho Regular (2 a 3,499) – 12 valores;
- Desempenho de Bom (3,5 a 3,999) – 16 valores;
- Desempenho de Muito Bom (4 a 5) – 18 valores;
- Mérito Excelente – 20 valores.

4.4.1. Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, apenas será considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

4.4.2. No caso de o candidato não possuir avaliação do desempenho relativa a período em que tenha desempenhado funções, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 10 valores, nos termos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.



4.4.3. No caso de candidato com relação jurídica de emprego público, mas que não tenha o correspondente serviço efetivo para efeitos de avaliação (mais de um ano de serviço efetivo ou mais de seis meses de serviço efetivo, conforme se trate de avaliação bienal ou anual), não será aplicada a fórmula com este parâmetro.

4.5. As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas correspondentes ao posto de trabalho para o qual o procedimento foi aberto.

4.6. Fórmula Classificativa da Avaliação Curricular

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + 2EP + AD}{5}$$

No caso de o candidato não possuir tempo de serviço para efeitos de avaliação aplica-se a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + 2EP}{4}$$

4.7. A ponderação para a valoração final deste método é de 70%.

5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar integram o perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal do Município.

5.1. Os comportamentos a avaliar por competência e nível de exigência são os seguintes:

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:

Nível exigência comportamentos	Componentes da competência	Comportamentos
3	Recolha e análise de informação	Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.
	Interpretação e Compreensão	Relaciona informações de várias fontes para criar uma compreensão mais abrangente sobre os assuntos.
	Resolução de Problemas	Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.

Gestão do Conhecimento - Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização:



GONDOMAR

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

Departamento de Recursos Humanos

Nível exigência comportamentos	Componentes da competência	Comportamentos
3	Aquisição do conhecimento	Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento, mantendo-se atualizado/a no âmbito de saberes relevantes.
	Aplicação do conhecimento	Orienta os outros na aquisição e aplicação do conhecimento especializado que possui.
	Partilha do conhecimento	Propõe procedimentos de captura, organização, armazenamento e acessibilidade à informação e ao conhecimento relevantes.

Organização, planeamento e gestão de projetos - Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades:

Nível exigência comportamentos	Componentes da competência	Comportamentos
3	Organização	Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.
	Planeamento	Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades.
	Gestão de Projetos	Define planos para a execução das etapas dos projetos sob sua responsabilidade e implementa os ajustes necessários, de modo a garantir o cumprimento dos prazos, custos e padrões de qualidade estabelecidos e a satisfação das expectativas das partes interessadas.

Inteligência Emocional - Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

Nível exigência comportamentos	Componentes da competência	Comportamentos
3	Gestão das emoções	Utiliza estratégias eficazes para controlar e gerir o stress e as emoções, nomeadamente, recorrendo a ações preventivas.
	Empatia	Utiliza estratégias e mobiliza recursos para apoiar as necessidades emocionais dos outros.
	Decisões emocionalmente inteligentes	Reconhece que as suas emoções podem afetar a sua capacidade de análise, consultando os outros e reunindo informação objetiva antes de tomar decisões relevantes.



5.2. Cada competência será avaliada nos seguintes termos:

Comportamentos	Classificação
3 comportamentos demonstrados	20 valores
2 comportamentos demonstrados	16 valores
1 comportamento demonstrado	12 valores
0 comportamentos demonstrados	8 valores

5.3. A classificação deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliadas e expressa até às centésimas, com a seguinte ponderação:

$$EAC = \frac{ACRP + GC + OPGP + IE}{4}$$

Sendo:

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências;

ACRP – Competência - Análise Crítica e Resolução de Problemas;

GC – Competência - Gestão do Conhecimento;

OPGP – Competência - Organização, Planeamento e Gestão de Projetos;

IE – Competência – Inteligência Emocional.

5.4. Duração máxima da Entrevista de Avaliação de Competências: 20 minutos por cada candidato.

5.5. A ponderação, para a valoração final, desta prova é de 30%.

6. ORDENAÇÃO FINAL

6.1. Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos. Sendo excluído do procedimento concursal o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, o candidato que for considerado não apto, bem como o candidato que faltar/desistir.

6.2. Nos termos previstos no art.º 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com a c) do nº 1 do art.º 37 da LTFP, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores. A lista de ordenação final dos candidatos aprovados, é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, aplicando-se a seguinte fórmula:

$$OF = (70\%PC) + (30\%EAC)$$

ou

$$OF = (70\%AC) + (30\%EAC)$$



Sendo:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista Avaliação de Competências.

7. UTILIZAÇÃO FASEADA DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO: Nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, na sua redação atual, e considerando o carácter urgente dos procedimentos de recrutamento em curso, a aplicação dos métodos de seleção pode ser realizada de forma faseada, nos termos seguintes:

- a) Numa primeira fase, será aplicado o primeiro método de seleção obrigatório à totalidade dos candidatos admitidos;
- b) O segundo método de seleção será aplicado aos 60 candidatos com melhor classificação no primeiro método;
- c) Os métodos de seleção subsequentes serão aplicados aos candidatos aprovados no método de seleção imediatamente anterior, por conjuntos sucessivos, ordenados por ordem decrescente de classificação e respeitando a prioridade legal decorrente da respetiva situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades de recrutamento.

7.1. Será da competência do júri definir os critérios do respetivo faseamento.

III. Analisar o envolvimento de entidades externas públicas ou privadas para a realização de métodos de seleção:

O júri pode recorrer ao apoio técnico de pessoas ou entidades especialmente habilitadas para participar ou aplicar algum ou alguns métodos de seleção que, dada a sua especificidade, complexidade, morosidade, falta de recursos ou meios, ou necessidade de incremento de maior transparência, assim o exijam, sem prejuízo da sua responsabilidade pela tramitação e supervisão do procedimento, nos termos da lei.

IV. Critérios de Ordenação preferencial:

1. Em caso de igualdade de valoração, aplica-se o previsto no artigo 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

2. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1º - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências "Organização, Planeamento e Gestão de Projetos";
- 2º - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências "Gestão do Conhecimento";
- 3º - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências "Análise Crítica e Resolução de Problemas";
- 4º - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências "Inteligência Emocional".

V. Forma de notificação dos candidatos; formalização das candidaturas e demais assuntos considerados essenciais para a tramitação de todo o processo concursal, nesta fase:

1. De acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos excluídos na fase de análise das candidaturas são notificados para efeitos de audiência



prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, sendo igualmente notificados, no mesmo prazo, os candidatos admitidos da respetiva decisão de admissão.

1.1. Os candidatos admitidos serão convocados, mediante notificação com indicação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, sendo essa informação igualmente publicitada através de afixação em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na respetiva página eletrónica, nos termos do disposto no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

1.2. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Gondomar e disponibilizada na sua página eletrónica.

2. Prazo de validade — O procedimento concursal é válido para o recrutamento do trabalhador necessário ao preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto nos n.ºs 5 e 6 do art.º 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, ou seja, caso o número de candidatos aprovados constantes da lista de ordenação final seja superior ao número de postos de trabalho publicitados no aviso de abertura, é constituída uma reserva de recrutamento interna, válida por um período de dezoito meses a contar da data de homologação da referida lista.

3. Consultada a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA) nos termos dos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, foi prestada a seguinte informação a 18 de setembro de 2026: "[...] a AMP não constituiu a EGRA para os seus municípios, devendo ser aplicado o regime subsidiário previsto no artigo 16º-A do DL 209/2009, alterado pela Lei 80/2013, de acordo com a informação da DGAL e homologado pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014."

4. Caracterização sumária do posto de trabalho: é a constante do Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, bem como a constante no Mapa de Pessoal do Município de Gondomar, a saber: Exercício de funções consultivas, de estudo, planeamento, elaboração de pareceres, gestão, acompanhamento e fiscalização técnica na área da Engenharia Mecânica, designadamente no âmbito da conceção, execução, manutenção e reabilitação de edifícios, instalações técnicas e infraestruturas municipais, incluindo sistemas mecânicos, AVAC, redes técnicas, eficiência energética, preparação e acompanhamento de procedimentos de contratação pública, bem como todas as atividades inerentes às atribuições do Departamento de Obras Municipais. Elabora planos de manutenção preventiva dos edifícios e equipamentos municipais, parque escolar e saúde com o objetivo de reduzir os custos de utilização, através de uma melhor gestão da construção das instalações e equipamentos. Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, pelo respetivo Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, deliberação, despacho ou determinação superior.

5. Posição remuneratória: O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados obedecerá ao disposto no n.º 1 do artigo 38.º da LTFP. A posição remuneratória de referência é de 1.499,15€ (mil quatrocentos e noventa e nove euros e quinze cêntimos), correspondente à 1ª posição remuneratória e nível remuneratório 16 da Tabela Remuneratória Única.

6. Formalização da candidatura: Os candidatos deverão apresentar as suas candidaturas no prazo de 10 dias úteis, contados a partir do 1.º dia útil seguinte à data da publicação do aviso de abertura na Bolsa

**GONDOMAR**
o ouro

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

de Emprego Público (BEP), nos termos da alínea a) do n.º 1 do art.º 11.º, conjugado com o art.º 12.º da Portaria.

6.1. As candidaturas deverão ser formalizadas utilizando a plataforma de serviços on-line disponível na página eletrónica do município (www.cm-gondomar.pt – Município – Recursos Humanos – Recrutamento e Seleção), mediante o preenchimento do respetivo formulário e da submissão dos documentos de habilitação da candidatura.

6.2. Todos os documentos devem ser entregues no formato PDF, com o nome identificativo do documento submetido, sem caracteres especiais (ç, ã, õ, #, etc.).

6.3. As candidaturas podem ser submetidas sem registo prévio na plataforma dos serviços on-line do Município de Gondomar.

6.4. Na impossibilidade de submeter a candidatura através dos serviços online do Município, a mesma pode ser apresentada presencialmente no Balcão Único de Atendimento, durante o horário de expediente, no prazo de 10 dias úteis a contar do 1.º dia útil seguinte à publicação do presente aviso.

6.5. Não são admitidas candidaturas enviadas pelo correio eletrónico, bem como em suporte papel.

6.6. Documentos a anexar para formalização do requerimento online, sob pena de exclusão:

a) Preenchimento de formulário próprio, disponível no sítio eletrónico da Câmara Municipal de Gondomar (www.cm-gondomar.pt), devendo o candidato, caso seja detentor de incapacidade ou deficiência, indicar o respetivo grau e tipo, bem como mencionar todos os elementos necessários à adequação dos métodos de seleção, nas suas diferentes vertentes, às suas capacidades de comunicação e de expressão;

b) Curriculum vitae detalhado, datado e assinado, do qual constem, designadamente, as habilitações literárias, as funções que exerce, bem como as que exerceu, com indicação dos períodos de duração e atividades relevantes; a formação profissional detida, com indicação das ações de formação finalizadas, entidades que as promoveram, duração e datas de realização, juntando cópias dos respetivos certificados, sob pena de os mesmos não serem considerados; bem como qualquer outro elemento que considere relevante para a apreciação curricular a fazer;

c) Fotocópia do certificado das habilitações académicas;

d) Fotocópia dos certificados de formação profissional frequentada e mencionada no curriculum vitae, na área em causa;

e) Declaração devidamente autenticada e atualizada (reportada ao prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas) emitida pelo serviço ou organismo a que o candidato se encontra vinculado, onde constem inequivocamente a natureza do vínculo à Administração Pública, a antiguidade na categoria e/ou carreira, e ainda, o conteúdo funcional, com especificação das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto que ocupa, bem como a avaliação de desempenho obtida no último ciclo avaliativo, onde conste a menção qualitativa e quantitativa (*só para candidatos com relação jurídica de emprego público e que não pertençam ao Mapa de Pessoal do Município de Gondomar*).

f) Declaração(ões)/ documento(s) de experiência profissional que comprove(m) grau de adequação entre as funções/atividades a exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher (*só para candidatos com relação jurídica de emprego público*);

g) Os candidatos com grau de incapacidade permanente igual ou superior a 60% devem apresentar o Atestado Médico de Incapacidade Multiuso, do qual conste o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, devidamente atualizado;

h) O candidato que pretenda beneficiar do direito de preferência em caso de igualdade de valoração, nos termos do regime de contrato especial (RCE) previsto no Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar (Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro), deve apresentar declaração emitida pelo respetivo ramo das Forças Armadas ou pela DGRDN, comprovativa do tempo de serviço efetivo prestado;



i) Comprovativo de inscrição ativa, na qualidade de membro efetivo, na respetiva ordem profissional.

6.6.1. Os candidatos que se encontrem a exercer funções no Município de Gondomar ficam dispensados de apresentar os documentos comprovativos dos factos indicados no currículo, desde que os mesmos se encontrem arquivados no respetivo processo individual, ficando igualmente dispensados da apresentação da declaração constante na alínea e).

6.7. Os candidatos devem reunir todos os requisitos necessários, até à data-limite de apresentação das respetivas candidaturas.

6.8. Na apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais de admissão devem os candidatos declarar no requerimento, sob compromisso de honra, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes na candidatura (ponto 7 do formulário tipo).

7. As habilitações literárias exigidas são de grau 3 de complexidade funcional, ou seja, os candidatos devem ser titulares de licenciatura em **Engenharia Mecânica** (CNAEF 521), não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

7.1. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, sob pena de exclusão, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras, com equivalência ou registo de grau académico previsto pela legislação portuguesa aplicável. Os documentos redigidos em língua estrangeira devem estar traduzidos e reconhecidos pelas entidades competentes, sob pena de não serem considerados.

7.2. Constitui requisito obrigatório a inscrição dos candidatos, na qualidade de membros efetivos, na respetiva ordem profissional.

8. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

9. Nos termos da alínea h) do art.º 3.º da citada Portaria, os candidatos têm acesso à informação e ao processo, desde que o solicitem. As atas do júri, onde constam, os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitadas no sítio da Internet da entidade (nº 5 do art.º 11.º da Portaria).

10. Nos termos do disposto no nº 1 do art.º 11º da citada Portaria, o aviso de abertura será publicado no Diário da República, por extrato e, na íntegra, na Bolsa de Emprego Público (BEP), até ao 2º dia útil seguinte à publicação no Diário da República, sendo ainda publicado na página eletrónica da Câmara Municipal de Gondomar.

11. Em cumprimento da alínea h) do art.º 9º da Constituição, *“a Administração Pública, 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”*.

12. Nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 3º do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, conjugado com a alínea v) do nº 3 do art.º 11º da Portaria, nos procedimentos concursais em que o número de



lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

E, para constar, se lavrou a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri.

Presidente do júri,

(Paulo Lima)

Vogal efetiva,

(Rita Lourenço)

Vogal efetivo,

(Rogério Soares)

