LEZÍRIA DO TEJO
comunidade intermunicipal

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho no mapa de pessoal da Comunidade Intermunicipal da Lezíria do Tejo, na carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de relação jurídica de emprego público, titulada por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (REF. A03/2026).

Aos 11 dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e seis, nas instalações da Comunidade Intermunicipal da Lezíria do Tejo, reuniu pela primeira vez o Júri do procedimento concursal comum em referência, com a seguinte composição, conforme proposta do Secretariado Executivo Intermunicipal, aprovado pelo Conselho Intermunicipal de 30 de julho de 2026, cujo aviso aguarda publicação em Diário da Republica.----------

Compareceram os membros efetivos do Júri do Procedimento, a saber:----------

Presidente: Pedro Pinhão, Engenheiro Civil /Gestor de Projetos;----------

1º. Vogal efetivo: Rui Manhoso, Técnico Superior da CIMLT, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;----------

2º. Vogal efetivo: Sónia Serra, Técnica Superior da CIMLT;----------

Vogais suplentes: Ana Neto e Natasha Calvinho, Técnicas Superiores da CIMLT.----------

Desta forma, e tendo em conta todas as regras e tramitação legal a que está sujeito o procedimento concursal comum para a administração pública, deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação, que de seguida se enunciam:----------

---

Métodos de seleção: Nos termos do artigo 36.º da LTFP conjugado com os artigos 17.º e 18.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a aplicar serão os seguintes:--

Métodos de seleção obrigatórios:----------

Os métodos de seleção infra indicados destinam-se aos candidatos que:----------

Não se encontram a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;----------

Prova de Conhecimentos Técnica Oral - Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função.----------

Avaliação Psicológica - Visa avaliar, a partir de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.----------

Valoração Final (VF) - Será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuadas com a seguinte expressão:-------

VF=PCTO*100%----------

Em que:----------

VF = Valoração Final----------

PCTO = Prova de Conhecimentos Técnica Oral----------

Caso surjam candidatos:----------

1) A cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;----------

2) Em situação de requalificação e que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caraterizada do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.----------

Os métodos de seleção consistirão em:----------

Métodos de seleção: ----------

Avaliação curricular - Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.----------

Entrevista de avaliação de competências – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas para o exercício da função.----------

Valoração Final (VF) - Será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuadas com a seguinte expressão:-------

VF=AC* 75%+EAC*25%----------

Em que:----------

VF= Valoração final----------

AC= Avaliação curricular----------

EAC= Entrevista de avaliação de competências----------

Nota: Os candidatos anteriormente aludidos podem optar por escrito pela aplicação dos métodos de seleção obrigatórios "**Prova de Conhecimentos Técnica Oral**" e "**Avaliação Psicológica**".------

Valoração dos métodos de seleção:----------

Prova de Conhecimentos Técnica Oral (PCTO): Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da referida portaria.----------

É de realização individual, visa avaliar o conhecimento académico e ou profissional e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função e terá a duração aproximada de 30 minutos. Serão efetuadas questões sobre os seguintes temas, ponderados a 20% cada:----------

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

- Código dos Contratos Públicos (Decreto-lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro);----------

- Portaria n.º -255/2023, de 7 de agosto (Aprova o conteúdo obrigatório do projeto de execução, bem como os procedimentos e normas a adotar na elaboração e faseamento de projetos de obras públicas, designados «Instruções para a elaboração de projetos de obras», e a classificação de obras por categorias);----------

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas) ----------

A atualização da legislação referida, que ocorra após a publicação do presente aviso será da --- responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de-- conhecimentos. Para avaliação das questões será tido em conta o conhecimento da matéria, a- conexão com matérias análogas e a destreza na resposta.----------

Sobre cada um dos temas serão efetuadas duas questões sendo cada uma valorada numa ---- escala de 0 a 20 valores contando cada uma das questões 10 % do valor total.----------

Para avaliação das questões será tido em conta o conhecimento da matéria, a conexão com matérias análogas e a destreza na resposta.----------

Consoante a grelha de classificação serão atribuídos os seguintes valores:----------

20 Valores – Elevados conhecimentos, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções com estruturação coerente das soluções para a situação concreta;----------

16 Valores – Conhecimentos de nível superior satisfazendo mais do que o exigível ao normal ---- desempenho de funções, apresentando solução para a questão concreta;----------

12 Valores – Conhecimentos regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções dos postos de trabalho a ocupar, relacionando de forma razoável com a situação-- concreta;----------

8 Valores – Conhecimentos limitados e de nível reduzido atendendo ao normal desempenho das funções dos postos de trabalho a ocupar, não relacionando com a situação concreta;----------

6 Valores – Conhecimentos de reduzido nível que não satisfaz as exigências dos postos de------ trabalho a ocupar;----------

0 valores – Não sabe ou não responde.----------

O Júri poderá atribuir classificações intermédias, nos casos em que os conhecimentos---------- demonstrados pelos candidatos se situem entre duas pontuações distintas.----------

Para avaliação do método indica-se a seguinte legislação:----------

Legislação disponível em www.dre.pt.----------

Os candidatos que compareçam à prova prática com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, ficam impedidos de realizar o método de seleção.----------

Avaliação Psicológica (AP) - Será efetuada por entidade competente para esse efeito, sendo aplicáveis as menções classificativas de Apto e Não Apto.----------

É efetuada de acordo com os artigos 17.º e 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e visa avaliar, a partir de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como base o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.----------

Na avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante parceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.----------

Avaliação curricular (AC) – Será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até às centésimas, de acordo com a fórmula a seguir indicada:----------

AC= HA(25%) + FP (25%) + EP (35%) + AD (15%)----------

Sendo que:----------

AC = Avaliação Curricular----------

HA = Habilitações Académicas----------

FP = Formação Profissional----------

EP = Experiência Profissional----------

AD = Avaliação de Desempenho----------

Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:----------

HA = Habilitação Académica: será ponderado o nível habitacional detido, de acordo com o seguinte critério:----------

- Licenciatura: 16 valores;----------
- Mestrado: 18 valores;----------
- Doutoramento: 20 valores.----------

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.----------

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.----------

Os valores 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 valores;----------
- Entre 21 e 40 horas - 12 valores;----------
- Entre 41 e 60 horas - 14 valores;----------
- Entre 61 e 80 horas - 16 valores;----------
- Igual ou superior a 81 horas - 18 valores;----------
- Pós graduação e/ou MBA - 20 valores;----------

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 valorizada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, no seguintes termos: ----------

- Sem experiência profissional - 10 valores;----------
- Experiência profissional inferior a 1 ano - 12 valores;----------
- Experiência profissional igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos - 14 valores;----------
- Experiência profissional igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos - 16 valores;--------
- Experiência profissional igual ou superior a 6 anos e inferior a 9 anos - 18 valores;---------
- Experiência profissional igual ou superior a 9 anos - 20 valores.----------

SIADAP:----------

- Sem avaliação de desempenho no último biénio – 10 valores;----------
- Desempenho inadequado – 10 valores;----------
- Desempenho adequado – 16 valores;----------
- Desempenho relevante – 18 valores;----------
- Excelente – 20 valores.----------

Determina-se ainda que os fatores constantes da ponderação acima descrita são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações emitidas pelos serviços onde o candidato exerceu as respetivas funções. A contagem de serviço será efetuada por anos completos.----------

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): a avaliação de competências realizar-se-á através de uma entrevista em que através de uma relação interpessoal, serão obtidas informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essências para o exercício da função.----------

A aplicação deste método será efetuada por entidade especializada contratada para o efeito, no estrito cumprimento da legislação aplicável. O método deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. A aplicação deste método basear-se-

á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, devendo o guião estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. A entrevista de avaliação de competências será avaliada com menção qualitativa de:----------

- Elevado – 20 valores;----------
- Bom – 16 valores;----------
- Suficiente – 12 valores;----------
- Reduzido – 8 valores;----------
- Insuficiente – 4 valores.----------

As competências comportamentais consideradas fundamentais para a avaliação dos candidatos são as seguintes:----------

- Iniciativa e Pró-Atividade;----------
- Relacionamento Interpessoal e Trabalho em Equipa;----------
- Ética do Serviço Público;----------
- Adaptação à Mudança;----------
- Produtividade e Orientação para os Resultados;----------
- Orientação para a Qualidade;----------
- Planeamento e Organização;----------
- Comunicação e Impacto; ----------
- Análise e Resolução de Problemas.----------

A classificação destes fatores far-se-á de acordo com a seguinte grelha, que será utiliza em sede de entrevista:----------

Competências	Elevado (20 valores)	Bom (16 valores)	Suficiente (12 valores)	Reduzido (8 valores)	Insuficiente (4 valores)
Iniciativa e Pró-Atividade (IPA)					
Relacionamento Interpessoal e Trabalho em Equipa (RITE)					
Ética do Serviço Público (ESP)					
Adaptação à Mudança (AM)					
Produtividade e Orientação para os Resultados (POR)					
Orientação para a Qualidade (OQ)					

Planeamento e Organização (PO)					
Comunicação e Impacto (CI)					
Análise e Resolução de Problemas (ARP)					

A Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, segundo o seguinte critério:----------

EAC = (IPA + RITE+ESP+AM+POR+OQ+PO+ CI + ARP)/9----------

A Entrevista de Avaliação de competências tem duração estimada entre 30 a 45 minutos por candidato, a falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.----------

Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua redação atual.--------

---

A lista unitária da ordenação final dos candidatos será publicitada no site da Comunidade Intermunicipal da Lezíria do Tejo (www.cimlt.eu) em data oportuna, após aplicação dos métodos de seleção, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário República com informação sobre a sua publicitação.----------

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade, e nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que vai ser lida e assinada pelos membros do júri.

O júri:----------

Presidente do Júri: _____

1.º Vogal Efetivo: _____

2.º Vogal Efetivo: _____