

**ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE DIVERSOS POSTOS DE TRABALHO. Ref. H**

----- Ao sétimo dia do mês de janeiro de dois mil e vinte seis reuniu o júri do concurso em epígrafe, aberto por deliberação favorável do Órgão Executivo de 02/01/2026, constituído pelos seguintes membros:

----- Presidente do júri: Paula Cristina Barata Joaquim Crisóstomo, chefe de Divisão de Planeamento e Gestão, Obras e Floresta; Vogais: Carlos Miguel Laranjeira Luís, Chefe de Divisão de Turismo, Cultura e Ambiente e Ana Maria Louvado Meneses, Coordenadora da subunidade Administrativa e Recursos Humanos.

----- A presente reunião teve como objetivo proceder a fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, em conformidade com o previsto no n.º 2 do art.º 9.º da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação no presente procedimento concursal de recrutamento.

----- Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, o recrutamento é feito por procedimento concursal restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

----- No caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do acima disposto, o órgão deliberou na reunião realizada na data supra identificada, proceder ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público.

----- Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:

----- Tendo em conta todas as regras e tramitações legais a que está sujeito o procedimento concursal comum para a administração pública, os métodos de seleção a aplicar serão os estipulados nos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com o artigo 17.º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, doravante designada por portaria, tendo o júri deliberado, por unanimidade:

----- **MÉTODOS DE SELEÇÃO** - São os previstos no art.º 36.º da LTFP e no art.º 17.º da Portaria nº 233/2022, de 9/9, aplicados do seguinte modo:

----- **Avaliação curricular e Entrevista de Avaliação de Competências** – Para os candidatos com

relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, e que se encontrem no cumprimento e execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho descrita no aviso de abertura, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, abrangidos pelo n.º 2 do art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20/6.

----- Em conformidade com n.º 3 do artigo 36.º da LGTFP, os métodos de seleção anteriormente referidos podem ser afastados pelos candidatos que reúnam as condições acima descritas, através de declaração escrita, aplicando-se neste caso, os métodos de seleção previstos para os restantes candidatos em geral.

----- **Prova Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências;** -----

----- Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que não se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho descrita no aviso de abertura, ou candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

----- **A 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 (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação de desempenho (AD). Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. A avaliação curricular será 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 seguintes parâmetros:

----- Habilidades Académica (HA); -----

----- Formação Profissional (FP); -----

----- Experiência Profissional (EP); -----

----- Avaliação de Desempenho (AD).

----- A Avaliação Curricular é traduzida na seguinte fórmula:

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

----- Habilitação Académica/Habilidades Literárias (HA): -----

----- Nível de escolaridade exigido de acordo com a idade – 15 valores;

----- Superior ao nível de escolaridade exigido, desde que intimamente relacionado com a área de atividade do posto de trabalho a prover – 20 valores.

R  
cl  
att

----- Formação Profissional (FP): -----

----- Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o completo, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, com reflexo no desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a prover.

----- Sem ações de formação – 10 valores; -----

----- Frequência de ações de formação e aperfeiçoamento relacionadas com o cargo a prover – 10 + 1 valor por cada ação até ao limite de 20 valores. -----

----- Experiência Profissional (EP) -----

----- Será relevado o tempo de experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a prover, do seguinte modo: -----

----- Sem experiência – 10 valores; -----

----- Experiência < 1 ano – 12 valores; -----

----- Experiência de 1 ano até 3 anos – 13 valores; -----

----- Experiência de 4 a 6 anos – 14 valores; -----

----- Experiência de 7 a 9 anos – 16 valores; -----

----- Experiência de 10 a 15 anos – 18 valores; -----

----- Experiência superior a 15 anos – 20 valores. -----

----- Avaliação de Desempenho (AD): -----

----- É valorada a avaliação de desempenho qualitativa, relativa ao último período avaliativo, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP, de acordo com a seguinte classificação: -----

----- Desempenho Inadequado – 8 valores; -----

----- Desempenho Adequado/Regular – 12 valores; -----

----- Desempenho Bom - 14 valores; -----

----- Desempenho Relevante/Muito Bom – 16 valores; -----

----- Reconhecimento de Excelente – 20 valores. -----

----- Para os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, nos termos acima indicados é atribuído 10 valores.

----- ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS: -----

----- Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as

*R.  
d.  
off*

competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

----- Terá a duração máxima de 30 minutos por candidato, de acordo com um guião de questões previamente elaborado e mediante a elaboração de fichas individuais. -----

----- Este método de seleção é avaliado com níveis classificativos de Excelente, Elevado, Adequado, a desenvolver e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de Insuficiente (0-7 valores), A desenvolver (8-11 valores), Adequado (12-15 valores), Elevado (16-18 valores) e Excelente (19-20 valores). -----

----- A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências selecionadas, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = \frac{\text{Competência A} + \text{Competência B} + \text{Competência C} + \text{Competência D}}{4}$$

----- Competência A) – Orientação para serviço público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos da Administração Pública, com compromisso com a missão do serviço público, reforçando a confiança e a imagem da organização ao serviço do interesse coletivo. -----

----- Competência B) – Orientação para resultados: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor à sociedade e ao cidadão, otimizando recursos e garantindo padrões de qualidade e sustentabilidade da atividade pública. -----

----- Competência C) – Análise crítica e resolução de problemas: recolher, interpretar e compreender informação de trabalho, estabelece relações lógicas com os dados, antecipa e identificar problemas e utiliza métodos adequados para encontrar soluções eficazes em tempo útil. -----

----- Competência D) – Inteligência emocional: Gerir as próprias emoções, demonstra empatia e sensibilidade às emoções dos outros e toma decisões equilibradas, refletida e socialmente inteligentes no contexto profissional. -----

----- **PROVA ESCRITA DE CONHECIMENTOS (PEC)** - 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. -----

----- A Prova Escrita de Conhecimentos terá duração de 1 hora (60 minutos), sendo classificada de 0 a 20 valores, incidindo sobre a seguinte legislação: -----

----- Lei n.º 35/2014, de 20/6, na atual redação (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas); -----

----- Lei nº 7/2009 de 12/2), na atual redação (Código do Trabalho); -----

----- Lei 169/99, de 18/9 na atual redação, (Quadro de competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos órgãos dos Municípios e das Freguesias). -----

----- Na prova escrita de conhecimentos apenas podem ser consultados os diplomas legais não sendo permitido o uso de qualquer equipamento eletrónico. -----

----- **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. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. -----

----- Serão excluídos os candidatos que não compareçam ou desistam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos ou fases, ou que obtenham um juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica ou numa das suas fases. -----

----- Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as fases, têm caráter eliminatório. -----

----- **ORDENAÇÃO FINAL:** -----

----- 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 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: -----

----- Para candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, e que se encontrem no cumprimento e execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho descrita no aviso de abertura, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, abrangidos pelo nº2 do artº36 da Lei 35/2014, de 20/6: -----

$$OF = AC * 0,70 + EAC * 0,30$$

----- Para os restantes candidatos: -----

$$OF = PC * 0,60 + EAC * 0,4$$

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

----- OF = Ordenação Final; -----

----- AC = Avaliação Curricular; -----

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE DIVERSOS POSTOS DE TRABALHO. Ref. H

----- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

----- PC = Prova de conhecimentos;

----- Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

----- Nos termos do nº 3 do art.º 3.º do Dec.-Lei nº 29/2001, de 3/2, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no nº 1 do art.º 2.º do diploma legal antes referido tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

----- Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

Presidente Paulo Gisóstomo

1º Vogal Carlos Miguel Abramjeira Luis

2º Vogal Ana Paula Louvado Ileneses