



Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado

Ata n.º 1

Definição de critérios

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas na carreira/categoria de técnico superior com licenciatura na área de Engenharia Civil, para a Divisão de Obras Municipais

Em 13 de abril de 2026, reuniu o júri designado por deliberação camarária de 1 de abril de 2026, constituído por Rui Evaristo, Chefe da Divisão de Obras Municipais, na qualidade de presidente do júri, Sílvia Azevedo, Técnica Superior da mesma Divisão, na qualidade de vogal efetiva, e Maria Margarida de Carvalho, Chefe do Serviço de Recursos Humanos (em regime de substituição), na qualidade de vogal efetiva, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 36 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na redação atual (LTFP), e art.ºs 3, 4, 5, 9, 17 e 18 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de set., que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, adiante designada por Portaria, a fim de, conjuntamente, determinar o seguinte: -----

----- ORDEM DE TRABALHOS -----

Considerando a caracterização do posto de trabalho e os requisitos a exigir, o júri irá:

- Fixar os métodos de seleção a utilizar no procedimento em epígrafe, além dos obrigatoriamente estabelecidos; -----
- Fixar os parâmetros, critérios de valoração e ponderações de cada método de seleção, atendendo ao perfil profissional e/ou competências já definido e o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar; -----
- Fixar a forma de classificação final dos métodos aplicados; -----
- Fixar critérios de desempate, se necessário e a forma de ordenação final dos/as candidatos/as que vierem a ser aprovados/as em todos os métodos aplicados; -----

O perfil de competências a considerar para efeitos procedimentais resulta do definido pelo Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) nos termos da Portaria n.º 236/2024, de 27 de set., que regulamenta as competências comportamentais de natureza transversal dos/as trabalhadores/as, e da Portaria n.º 214/2024, de 20 de set., que aprova o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP) como competências comuns, articulado com o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar. -----

----- **CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO** -----

O presente procedimento concursal visa satisfazer necessidades permanentes conforme mapa de pessoal vigente. -----

A caracterização do posto de trabalho a ocupar, a afetar à unidade orgânica referida em epígrafe, e seu conteúdo funcional, conforme proposta de abertura e mapa de



Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado

peçoal, consiste no exercício das funções constantes do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do art.º 88 da LTFP, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional na categoria de **técnico superior**. -----

A sua caracterização específica resulta da conjugação do mapa de peçoal do Município com as competências atribuídas no Regulamento da Estrutura Mista do Município, publicado no DRE e disponível para consulta na página eletrónica do Município, na parte que respeita à unidade orgânica para a qual é aberto o procedimento, cabendo nomeadamente o exercício das funções a seguir identificadas: -----

. Exercício, com responsabilidade e autonomia técnica, das seguintes funções: -----

a) Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; -----

b) Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; -----

c) Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. -----

d) Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. -----

. Na área das competências da Divisão de Obras Municipais, designadamente: -----

a) Executar as atribuições do Município relativas à construção, conservação e reabilitação de infraestruturas públicas, espaços exteriores, equipamento social e todos os edifícios pertencentes ou a cargo da autarquia e que devam realizar-se por empreitada; -----

b) Coordenar integralmente todas as empreitadas municipais; -----

c) Gerir os processos de conceção/construção de edifícios e espaços públicos do concelho; -----

d) Coordenar as relações do Município com as empreitadas do Estado em curso no concelho; -----

e) Elaborar e acompanhar os processos de execução de edifícios, espaços exteriores, vias de comunicação, redes de água e saneamento e outros equipamentos municipais realizados por conta do Município, quer se trate de iniciativa pública ou de edificação de obras para as quais a lei permita imputar encargos a terceiros;-----

f) Promover e acompanhar a elaboração/execução de projetos na área das obras municipais; -----



Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado

g) Colaborar com as demais unidades orgânicas sempre que seja necessário proceder a notificações ou outras ações determinadas superiormente. -----

. Todas as demais que se verifiquem necessárias dentro das incumbências da unidade orgânica a que seja afeto/a e, ainda, no âmbito da colaboração com outras unidades orgânicas na prossecução do interesse público; -----

A caracterização do posto de trabalho atrás referido, nos termos do art.º 81 da LTFP, não prejudica a atribuição ao/à trabalhador/a de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o/a trabalhador/a detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional. -----

----- REQUISITOS -----

Nos termos da alínea c) do n.º 1 do art.º 86 da LTFP e alínea i) do n.º 3 do art.º 11 da Portaria, deve o/a candidato/a cumprir o requisito habilitacional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF), sendo titular de licenciatura, ou grau superior, na seguinte área: **Engenharia Civil** -----

Conforme decisão de abertura, não é admissível a substituição da habilitação académica exigida por formação e/ou experiência profissionais, devidamente comprovadas. -----

Os/as candidatos/as devem reunir os requisitos referidos à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. -----

Sem prejuízo dos requisitos exigidos enunciados nos art.ºs 17 e 18 da LTFP deve ainda o/a candidato/a cumprir os seguintes requisitos: -----

- O/a candidato/a deve ainda estar inscrito/a na Ordem dos Engenheiros ou Ordem dos Engenheiros Técnicos. -----

----- **MÉTODOS DE SELEÇÃO** -----

De acordo com a autorização de abertura, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos termos do art.º 19 da citada Portaria n.º 233/2022, por razões de racionalização, eficácia, eficiência e da economia processual, sempre que o número de candidatos/as aprovados/as admitidos/as no procedimento seja igual ou superior a 25, sendo o primeiro método obrigatório aplicado à totalidade dos/as candidatos/as aprovados/as e o segundo método e seguintes aplicados apenas a parte dos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos/as por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico funcional, diligenciando audiência dos interessados. -----

Caso termine a reserva de recrutamento e o procedimento ainda esteja válido, os/as candidatos/as em espera realizarão o/s método/s seguinte/s, sendo constituída nova lista de ordenação final. -----



Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado

Os métodos de seleção são aplicáveis aos/às candidatos/as, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da LTFP, de acordo com a sua situação respetiva, sendo eliminatórios pela ordem enunciada: -----

- A) Prova de conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) como métodos de seleção obrigatórios para a generalidade dos/as candidatos/as, nos termos do n.º 1 do citado art.º 36. A estes acresce um método de seleção facultativo, *in casu* a entrevista de avaliação de competências (EAC) nos termos do n.º 2 do art.º 18 da Portaria; -----

- B) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) para o/a candidato/a que esteja a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho, bem como no recrutamento de candidato/a em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, caso não afaste por escrito a aplicação destes métodos e opte pelos métodos anteriormente referidos, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP. A estes métodos obrigatórios, acresce um método de seleção facultativo, *in casu* a prova de conhecimentos (PC), nos termos do n.º 2 do art.º 18 da Portaria. -----

----- **A) (Métodos de seleção - n.º 1 do art.º 36 da LTFP)** -----

Todos os métodos de seleção devem ser realizados de forma presencial.

Os **métodos de seleção a aplicar à generalidade dos/as candidatos/as**, conforme **art.º 36 n.ºs 1 e 3** da LTFP, serão avaliados da seguinte forma: -----

a1) - Prova de Conhecimentos (PC): avalia as competências técnicas necessárias ao exercício da função, traduzidas na avaliação dos conhecimentos académicos e profissionais que cada candidato/a dispõe e da capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função a concurso, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa (alínea a) do n.º 1 do art.º 36 da LTFP conjugado com a alínea a) do n.º 1 do art.º 17 da Portaria), tendo por referência a caracterização do conteúdo funcional previamente definido e as matérias/áreas de atuação e/ou legislação constantes da presente ata. -----

A prova terá natureza teórica revestirá a forma escrita e será valorada na escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, e terá a duração de uma hora e trinta minutos (1h:30min), podendo o júri conceder 30 minutos de tolerância. -----

Durante a PC poderá ser consultada a legislação de suporte abaixo indicada, sem anotações e outros escritos, sendo permitidas apenas remissões:

- . Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Jan., na redação atual; -----
- . Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de set., na redação atual; -----



Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado

- . Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual; -----
- . Código do Trabalho (CT), aprovado pela lei n.º 7/2009, na redação atual, na parte aplicável a trabalhadores em funções públicas conforme remissões do art.º 4 da LTFP, na parte respeitante a formação, parentalidade e estatuto trabalhador estudante; -
- . DL n.º 273/2003, de 29 de Outubro - Condições de segurança e de saúde no trabalho em estaleiros temporários ou móveis; -----
- . Código dos Contratos Públicos (CCP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de jan., na sua redação atual; -----

Durante a prova não é permitida a utilização de qualquer tipo de equipamento eletrónico/informático. -----

Na realização da prova de conhecimentos, na forma escrita, deve ser garantido o anonimato do/a candidato/a para efeitos de correção. -----

A ponderação da PC para a avaliação final é de **60%**.-----

a2) - Avaliação Psicológica (AP): avalia aptidões, características de personalidade e competências comportamentais do/a candidato/a, tendo como referência o perfil de

competências definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método é composto pela aplicação de vários instrumentos e técnicas de avaliação psicológica por entidade externa ao Município. Por cada candidato/a submetido/a ao método é 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 é avaliada através da atribuição das menções classificativas de *apto/a* e *não apto/a*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção, conforme n.º 2 do art.º 21 da Portaria. Na realização da avaliação psicológica deve ser garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros, conforme disposto no n.º 2 do art.º 20 da Portaria. -----

Para efeitos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 17.º da Portaria, a Avaliação Psicológica é realizada preferencialmente pela DGAEP, salvo se se revelar inviável, em casos devidamente fundamentados, caso em que, enquanto o Município não dispuser de técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas para tal, será efetuada por recurso a entidade especializada. -----

a3) O método facultativo escolhido pelo júri é a entrevista de avaliação de competências (EAC) realizado nos termos do ponto b2). A ponderação da EAC, enquanto método facultativo, para a avaliação final é de **40%**. -----

----- B) (Métodos de seleção do n.º 2 e 3 do art.º 36 da LTFP)-----

Os **métodos de seleção a aplicar aos/às candidatos/as** conforme **art.º 36 n.ºs 2 e 3 da LTFP**, são avaliados da seguinte forma: -----



Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado

b1) - 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). São avaliados os seguintes elementos: -----

b.1.1 - Habilitação Académica (HA): pondera a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação exigido para o posto de trabalho a ocupar: sendo exigida licenciatura ou grau superior, a valorizar da forma seguinte: -----

- Habilitação exigida (especificamente Licenciatura Engenharia Civil) – 18 valores; --
- Habilitação superior à exigida – mestrado numa das áreas indicadas – 19 valores.-
- Habilitação superior à exigida – doutoramento num das áreas indicadas – 20 valores.

b.1.2 - Formação Profissional (FP): tem em consideração as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho, avaliando a formação profissional concluída e comprovada através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. -----

Assim, será considerada a frequência de ações de formação realizadas nos últimos três (3) anos, desde que comprovadas por certificado ou diploma que indique o número de horas ou dias de duração da ação e a data de realização. Não será considerada a participação em seminários, conferências, congressos, jornadas, ações de sensibilização ou workshops. Caso no certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á como formação de duração indeterminável, sendo que um dia de formação é equivalente a 7 horas e de uma semana equivalente a cinco dias. Caso seja apresentado certificado de formação ao abrigo do Sistema Europeu de Transferência e Acumulação de Créditos (ECTS) considerar-se-à que um crédito ECTS equivale a vinte e oito (28) horas. -----

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

- . Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar – 10 valores; -----
- . Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, para o posto de trabalho a ocupar, superior a 50 horas e inferior ou igual 75 horas: 14 valores; -----
- . Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, para o posto de trabalho a ocupar, superior a 75 horas e inferior ou igual a 100 horas: 16 valores; -----
- . Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, para o posto de trabalho a ocupar, superior a 100 horas e inferior ou igual a 125 horas – 18 valores; -----
- . Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, para o posto de trabalho a ocupar, superior a 125 horas – 20 valores; -----



Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado

b.1.3 - Experiência Profissional (EP): visa avaliar o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do posto de trabalho. É avaliada a experiência profissional comprovada pelo/a candidato/a através de documento oficial da respetiva entidade empregadora, dentro do prazo de candidatura, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular, nos seguintes termos: -----

. Sem experiência profissional ou com experiência considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso – 10 valores; -----

. Com experiência profissional relacionada com as funções a concurso é valorado conforme segue: -----

- até um ano – 12 valores; -----

- experiência superior a um ano (um ano completo = a 365 dias) - 12 + 1 valor por cada ano (até ao limite máximo de 20 valores). -----

. Tratando-se do exercício de funções em autarquias locais acresce 1 valor, se não tiver, ainda, atingido os 20 valores. -----

b.1.4 - Avaliação de desempenho (AD): pondera-se a avaliação de desempenho relativa ao último ano em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição

relativa ao último ano, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com as valorações seguintes, de acordo com a escala: -----

- . Desempenho Inadequado: de 1 a 1,999 - 08 valores; -----
- . Desempenho Adequado até 3,499 /Regular: 12 valores; -----
- . Desempenho adequado de 3,5 a 3,99 / Bom - 14 valores; -----
- . Desempenho Relevante ou Muito Bom : 16 valores; -----
- . Desempenho Excelente: 20 valores. -----

A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar de acordo com a seguinte fórmula: -----

$AC = [(HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)]$, em que: -----

AC = Avaliação Curricular; -----

HA = Habilitação Académica; -----

FP = Formação Profissional; -----

EP = Experiência Profissional; -----

AD = Avaliação de desempenho; -----

. Ao/À candidato/a que não tenha avaliação de desempenho no período por facto que não lhe seja imputável, será considerada a seguinte fórmula: $AC [(HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 50\%)]$. -----



Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado

O júri considera que esta ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as na área relativa ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.-----

Para efeitos de valoração final a **Avaliação Curricular tem a ponderação de 35%**.-----

b2) - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que permita a análise estruturada, pelo menos, da experiência, qualificação e motivação profissional do/a candidato/a, tendo unicamente por base as definidas para efeitos de SIADAP e previstas nas Portarias n.º 214/2024, de 20 de set., e n.º 236/2024, de 27 de set. Considerar-se-á, para tal, as competências transversais nucleares (CTN) comuns definidas pelo dirigente máximo do serviço (DMS) e as funcionais (CTF) comuns definidas pelo Conselho Coordenador da Avaliação (CCA), a seguir identificadas, traduzidas na presença dos três (3) comportamentos descritos no anexo da Portaria n.º 236/2024, considerando a carreira em causa: -----

Carreira /categoria	CTN	CTF	CTF
----------------------------	------------	------------	------------

Técnico superior	Orientação para o serviço público	Análise crítica e resolução de problemas	Iniciativa
	Orientação para resultados	Gestão do conhecimento	

Cada competência atrás identificada, com a definição constante da Portaria n.º 236/2024, de 27 de set., traduzir-se-á na presença de três (3) comportamentos nela identificados, conforme anexo relativo à carreira: -----

----- **Competências transversais nucleares (CTN)** -----

1 - Orientação para o serviço público (CTN1): Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo; -----

2 - Orientação para os resultados (CTN2): Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública; -----

----- **Competências transversais funcionais (CTF)** -----

1 - Análise crítica e resolução de problemas (CTF1): 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,



Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado

utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. -----

2 - Gestão do conhecimento (CTF2): Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização. -----

3 – Iniciativa (CTF 3), selecionada pelo júri: Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização. -----

A aplicação do método EAC assentará no perfil de competências definido, associado à grelha de avaliação individual que traduzirá a presença ou ausência de cada um dos três comportamentos inerentes a cada competência a avaliar, conforme o referencial da portaria n.º 236/2024. Para tal, baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----

Cada comportamento é associado a um dos cinco (5) níveis de exigência associados, níveis esses que são valorados da seguinte forma: -----

- Nível 0: Insuficiente; -----
- Nível 1: Reduzido; -----
- Nível 2: Suficiente; -----
- Nível 3: Bom; -----
- Nível 4: Elevado. -----

A valoração de cada competência apura-se pelo somatório de cada comportamento, conforme fórmula: $\text{Competência} = (\text{comportamento 1} + \text{comportamento 2} + \text{comportamento 3}) / 3$. -----

A classificação final do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliadas conforme atrás referido, com a seguinte ponderação: $\text{EAC} = (\text{CTN1} + \text{CTN2} + \text{CTF1} + \text{CTF2} + \text{CTF3}) / 5$. -

A duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências será de 30 minutos.

Para efeitos de valoração final, a Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) terá uma ponderação de 35%. -----

b3) - O método facultativo escolhido pelo júri é a prova de conhecimentos (PC) realizada nos termos do ponto a1), que conta para a avaliação final em **30%**. -----

----- **MOTIVOS DE EXCLUSÃO** -----

Constitui motivo de exclusão dos/as candidatos/as: -----



Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado

. O incumprimento dos requisitos gerais e especiais previstos no aviso de abertura e na legislação aplicável; -----

. A não comparência a qualquer um dos métodos de seleção; -----

. A obtenção de valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção/fase seguinte de acordo com o n.º 4 do art.º 21 da Portaria; -----

. A obtenção do juízo de “não apto/a”, que inviabiliza aplicação de método seguinte, caso haja lugar. -----

Cada método de seleção, bem como cada uma das fases que comportem é eliminatório, conforme o disposto no n.º 3 do mesmo artigo da citada Portaria. -----

----- CLASSIFICAÇÃO FINAL -----

A Classificação Final (CF) dos métodos de seleção e ordenação dos/as candidatos/as aprovados/as em todos os métodos de seleção resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas, expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e que resulta da aplicação aos candidatos/as aprovados em todos os métodos da fórmula correspondente consoante lhe tenha sido aplicado o grupo de métodos de seleção A) ou B): -----

A) À generalidade dos/as candidatos/as (art.º 36 n.º 1 da I TEP) aplicar-se-á a

A) A generalidade dos/as candidatos/as (art.º 36 n.º 1 da LTFP) aplicar-se-á a fórmula:

CF= (60%*PC) + (40%*EAC), em que: -----

CF: Classificação Final; -----

PC: Prova de Conhecimentos; -----

EAC: Entrevista de Avaliação de competências (enquanto método facultativo). ----

A) – Aos/Às candidatos/as ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP, aplicar-se-á a fórmula: -----

CF= (35%*AC) + (35%*EAC) + (30%*PC), em que: -----

CF: Classificação Final; -----

AC: Avaliação Curricular; -----

EAC: Entrevista de Avaliação de competências; -----

PC: Prova de Conhecimentos (enquanto método facultativo). -----

O júri procede à análise individual de cada candidatura considerando os métodos, critérios e ponderações atrás referidos. -----

----- **ORDENAÇÃO FINAL** -----

Em caso de **igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final** os/as candidatos/as que se encontrem numa das situações previstas no n.º 1 do art.º 24 da citada Portaria, primeiro os que se encontrem em situação prevista no n.º 1 do art.º 66 da LTFP (*“o trabalhador contratado a termo que se candidate... a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias*



Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado

após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado”) e, em segundo, os que se encontrem em outras situações configuradas na lei como preferenciais. -----

No caso de **candidato/a com deficiência**, nos termos do n.º 3 do art.º 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fev., na sua redação atual, que se enquadre nas circunstâncias descritas no disposto da Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----

No caso de haver **candidatos/as com igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial**, é efetuada nos termos do n.º 2 do art.º 24 considerando sempre a valoração mais elevada. -----

Após a aplicação dos referidos critérios, se subsistir o empate, serão utilizados os seguintes critérios preferenciais de forma sequencial e decrescente: -----

1.º) Valoração obtida na Prova de Conhecimentos (PC); -----

2.º) Subsistindo o empate, em função da melhor classificação obtida nos seguintes parâmetros - competências - da Entrevista de Avaliação de Competências, se aplicada ao candidato/a, de forma sequencial: -----

- 2.1: Orientação para o Serviço Público; -----
- 2.2: Orientação para a colaboração; -----
- 2.3: Análise crítica e resolução de problemas; -----
- 2.4: Gestão do conhecimento; -----
- 2.5: Iniciativa; -----

3.º) Se aplicando os pontos anteriores não for possível desempatar a totalidade dos/as candidatos/as, será efetuado sorteio entre os/as mesmos/as, em data a agendar notificada aos/às interessados/as (candidatos/as empatados/as) com cinco dias de antecedência; -----

----- **APRESENTAÇÃO DA CANDIDATURA E NOTIFICAÇÕES** -----

A apresentação de cada candidatura será efetuada em suporte eletrónico através do preenchimento e submissão do formulário e documentos exigidos na Plataforma de Recrutamento do Município de Olhão, não sendo admissível apresentação de candidaturas noutros formatos eletrónicos nem em papel. -----

Nesse seguimento, o júri deliberou que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas, unicamente, na Plataforma de Recrutamento. -----

Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade. -----

E não havendo mais nada a tratar, foi pelo Presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros acima identificados. -----



Procedimento concursal para admissão de trabalhador/a - tempo indeterminado

O Júri

RUI
MANUEL
PEREIRA
EVARISTO

Assinado de
forma digital por
RUI MANUEL
PEREIRA
EVARISTO
Dados:
2026.04.13 14:17:25 +01'00'

(Rui Evaristo)

SÍLVIA
ALEXANDRA DOS
SANTOS DE
AZEVEDO

Assinado de forma digital
por SÍLVIA ALEXANDRA
DOS SANTOS DE AZEVEDO
Dados: 2026.04.13 14:13:14
+01'00'

(Sílvia Azevedo)

Assinado por: **Maria Margarida Melo de Carvalho**
Num. de Identificação: 07032472
Data: 2026.04.13 13:54:47+01'00'

(Margarida de Carvalho)

