



Ata Da Reunião Do Júri Relativa Aos Parâmetros De Avaliação, A Sua Ponderação E Grelha Classificativa E Sistema De Valorização Final Dos Métodos De Seleção

Aos dezassete dias do mês de setembro, do ano de dois mil e vinte e seis, nesta Vila de Almodôvar e edifício-sede dos Paços do Município, sito na Rua Serpa Pinto, 10, em Almodôvar, reuniram os Senhores Ana Isabel Freira Barrenho, Técnica Superior, José Manuel Rodrigues Guerreiro, Coordenador Técnico e Elsa Maria Colaço Emídio, Assistente Técnica, júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município para o ano de 2026, na categoria de assistente técnico, da carreira geral assistente (Grau 2 de complexidade funcional), na área de recursos humanos com afetação à Divisão Administrativa e Financeira, os quais constituem o júri do concurso supra referenciado, aberto por deliberação favorável da Câmara Municipal de dois de setembro de dois mil e vinte e seis, sob proposta do Presidente da Câmara Municipal, cujo aviso aguarda publicação em Diário da República. -----

Ponto único - FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, A PONDERAÇÃO E O SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO A APLICAR NO PROCEDIMENTO. -----

Nestes termos, face ao disposto na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o Júri do Procedimento deliberou, por unanimidade, fixar o seguinte: -----

Ponderação dos métodos de seleção: -----

No presente recrutamento serão aplicados os métodos de seleção referidos no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: -----

A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, sendo a classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, até às centésimas. -----

A prova de conhecimentos assumirá a forma oral, de cariz individual, com consulta de legislação, desde que desprovida de anotações. Será efetuada em suporte de papel, com a duração de 45 minutos, incidindo sobre a legislação listada abaixo. Não será permitido o uso de equipamentos informáticos, durante a realização da prova (ex: computador, *smartphone*, *tablet*, *smartwatch*, etc.)

Conhecimentos Transversais: -----

- Constituição da República Portuguesa, na sua redação atual; -----
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação; -----
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovada em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação; -----



**MUNICÍPIO DE ALMODÔVAR**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

ATA N.º 01

PROCEDIMENTO DE CONCURSO COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, DE UM ASSISTENTE TÉCNICO DA CATEGORIA E CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE TÉCNICO - ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro - SIADAP, na sua redação atual. -----

**Conhecimentos Técnicos:** -----

- Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação; -----

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovada em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro - SIADAP, na sua redação atual e adaptação às Autarquias Locais, atualizada; ---

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; -----

- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atualizada; -----

- Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, aprovado por deliberação da Assembleia Municipal, na Sessão de 27 de fevereiro de 2026 e publicitado na 2.ª Série do Diário da República, pelo Despacho n.º 3078/2026, de 10 de março, e através do Edital n.º 058/2026, de 10 de março e republicado em anexo ao Despacho n.º 5037/2026, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 74, de 16 de abril (disponível na página eletrónica do Município de Almodôvar); -----

- Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, na sua redação atual - Regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente; -----

- Decreto-Lei n.º 176/2003, de 2 de agosto, na sua redação atual - Institui o abono de família para crianças e jovens e define a proteção na eventualidade de encargos familiares no âmbito do subsistema de proteção familiar; -----

- Decreto-Lei n.º 118/83, de 25 de fevereiro, na sua redação atual - ADSE - Estabelece o funcionamento e o esquema de benefícios da Direção-Geral de Proteção Social aos Funcionários e Agentes da Administração Pública (ADSE); -----

- Decreto-Lei n.º 106/98, de 24 de abril, na sua atual redação - Regime Jurídico do abono ajudas de custo e transporte.

Nota: Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso, até à da realização da prova de conhecimentos.

A prova de conhecimentos será constituída por três Grupos distintos: -----

Grupo I - composto por cinco questões de resposta sucinta. Cada uma das respostas às questões do Grupo I será cotada de 0 a 1 valores, segundo os parâmetros a seguir enunciados: -----

- 1 valor - Resposta oral correta, precisa, clara, objetiva, concisa e integralmente fundamentada, demonstrando domínio da matéria; -----
- 0,8 valores - Resposta oral correta, precisa, clara, objetiva e concisa, com fundamentação insuficiente; -----
- 0,6 valores - Resposta oral assente predominantemente na reprodução ou referência ao texto legal, ou suficientemente elaborada, com fundamentação correta; -----
- 0,4 valores - Resposta oral assente predominantemente na reprodução ou referência ao texto legal, ou suficientemente elaborada, com fundamentação insuficiente ou parcialmente correta; -----
- 0,2 valores - Resposta oral com abordagem apenas indireta da questão, revelando conhecimento reduzido da matéria; -----
- 0 valores - Ausência de resposta, recusa em responder ou resposta totalmente errada. -----

Grupo II - composto por duas questões de desenvolvimento. Cada uma das respostas às questões do Grupo II será cotada de 0 a 5 valores, segundo os parâmetros a seguir enunciados: -----



- 5 valores - Resposta oral bem estruturada, precisa, clara, objetiva, concisa e integralmente fundamentada, demonstrando elevado domínio da matéria; -----
- 4 valores - Resposta oral bem estruturada, precisa, clara, objetiva e concisa, com fundamentação insuficiente ou incompleta; -----
- 3 valores - Resposta oral assente predominantemente na reprodução ou referência ao texto legal, ou suficientemente desenvolvida, com fundamentação correta; -----
- 2 valores - Resposta oral assente predominantemente na reprodução ou referência ao texto legal, ou suficientemente desenvolvida, com fundamentação insuficiente ou parcialmente correta; -----
- 1 valores - Resposta oral com abordagem apenas indireta da questão, revelando conhecimento reduzido da matéria; -----
- 0 valores - Ausência de resposta, recusa em responder ou resposta totalmente errada. -----

Grupo III - composto por um Caso Prático. A resposta à questão do Grupo III será cotada de 0 a 5 valores, segundo os parâmetros a seguir enunciados: -----

- 5 valores - Resposta oral correta, bem estruturada, clara, objetiva, devidamente fundamentada e com adequada aplicação das normas jurídicas à situação apresentada; -----
- 4 valores - Resposta oral correta e bem estruturada, com adequada aplicação das normas jurídicas, mas com fundamentação insuficiente ou incompleta; -----
- 3 valores - Resposta oral com aplicação correta das normas jurídicas à situação apresentada, embora assente predominantemente na reprodução ou referência ao texto legal; -----
- 2 valores - Resposta oral com aplicação insuficiente ou parcialmente correta das normas jurídicas à situação apresentada; -----
- 1 valores - Resposta oral com abordagem apenas indireta da situação apresentada, revelando conhecimento reduzido da matéria e dificuldade na aplicação das normas; -----
- 0 valores - Ausência de resposta, recusa em responder ou resposta totalmente errada. -----

Este método de seleção terá uma ponderação de 100% na avaliação final. -----

b) A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, 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. - Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, tendo como referência o seguinte perfil de competências, consideradas essenciais para o posto de trabalho a ocupar: -----



Competências transversais nucleares (escolhidas pelo DMS, ouvido o CCA): -----

- Orientação para a colaboração: -----
- Orientação para os resultados: -----

As restantes competências transversais nucleares ou funcionais são escolhidas por acordo entre avaliador e avaliado, de entre as previstas no ReCAP: -----

Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: -----

Exceto quando afastados, por escrito, pelos/as candidatos/as que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caraterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: -----

a) Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Este método será aplicado aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho a concurso, bem como os candidatos em situação de valorização que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. -----

Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais, obrigatoriamente, a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, a formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas e a avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

A avaliação curricular será calculada através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos elementos a avaliar, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores, seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério: -----

$AC = HA \times 20 \% + FP \times 20 \% + EP \times 60 \%$  -----



*Estimado*  
*[Signature]*

Se o candidato já executou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar serão considerados os seguintes critérios: -----

$AC = HA \times 20 \% + FP \times 20 \% + EP \times 50 \% + AD \times 10 \%$  -----

Em que: -----

AC = avaliação curricular; -----

HA = habilitações académicas; -----

FP = formação profissional; -----

EP = experiência profissional, nas atividades inerentes ao posto de trabalho a que se candidata; -----

AD = avaliação de desempenho nos termos da legislação aplicável. -----

i) Habilitação Académica (HA) constituem um fator obrigatório do método de seleção "avaliação curricular". Neste procedimento exige-se que os candidatos sejam detentores do 12.º ano de escolaridade, sem possibilidade de substituição dos requisitos habilitacionais por formação ou experiência profissional. Tal exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e complexidade das mesmas (grau 2), as quais devem ser desempenhadas por pessoal de carreira/categoria de técnico superior, de acordo na alínea a) do n.º 4 do artigo 33.º da LTFP. - Nesse sentido, a titularidade de habilitações académicas de grau superior ao exigido, deve ter uma ponderação diferente na avaliação curricular por, em abstrato, conferirem aos detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher. Doutro modo não teria efeito útil, para a escolha dos candidatos, a utilização deste fator na avaliação curricular. -----

Assim, o júri deliberou atribuir valoração conforme o quadro seguinte, a saber: -----

| Habilitação Académica                  | Valoração  |
|----------------------------------------|------------|
| Habilitação Obrigatória                | 15 valores |
| Habilitação Superior                   | 16 valores |
| Habilitação Superior - Pós - Graduação | 17 valores |
| Habilitação Superior - Mestrado        | 18 valores |
| Habilitação Superior - Doutoramento    | 20 valores |

ii) Formação Profissional (FP) visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que apenas se considerará a formação profissional, obtida nos últimos 5 anos, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher. -----



Elas Cordeiro  
[Signature]

Assim, na avaliação deste fator o júri deliberou considerar apenas a formação profissional devidamente comprovada. Sendo a valoração definida nos seguintes termos, até ao limite máximo de 20 (vinte) valores, a saber: -----

| Formação                                           | Valoração por cada ação |
|----------------------------------------------------|-------------------------|
| Sem formação                                       | 0 valores               |
| Ações de duração até 7 horas                       | 5 valores               |
| Ações de formação entre 8 e 35 horas               | 10 valores              |
| Ações de formação entre 36 e 70 horas              | 12 valores              |
| Ações de formação entre 71 e 105 horas             | 14 valores              |
| Ações de formação entre 106 e 150 horas            | 16 valores              |
| Ações de formação com duração superior a 150 horas | 20 valores              |

Nos cursos de formação cujos certificados não façam referência à duração, será considerada uma duração de 7 horas por cada dia, sendo apenas considerada a formação que seja devidamente comprovada pelo respetivo certificado. -----

iii) A Experiência Profissional (EP) será avaliada com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e o grau de complexidade das mesmas, em Autarquias Locais, tendo o júri deliberado que a sua pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte grelha de valoração: -----

| Tempo de exercício de atividade idênticas à atividade caracterizadora do posto de trabalho | Valoração por cada item     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| Sem experiência profissional                                                               | 0,0 valores                 |
| Com experiência profissional                                                               | 10,0 valores acrescidos de: |
| até 12 meses                                                                               | 1 valor                     |
| de 1 ano a 2 anos                                                                          | 2 valores                   |
| de 2 a 3 anos                                                                              | 3 valores                   |
| de 3 a 4 anos                                                                              | 4 valores                   |
| de 4 a 5 anos                                                                              | 5 valores                   |
| mais de 5 anos                                                                             | 10 valores                  |

Só será ponderada a experiência profissional devidamente comprovada. -----

iv) A Avaliação de Desempenho (AD) será relativa à classificação obtida nos últimos três (3) anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica ao posto de trabalho a ocupar, tendo o júri deliberado atribuir as pontuações constantes na seguinte grelha de avaliação: -----

• Excelente – 20 valores; -----



**MUNICÍPIO DE ALMODÔVAR**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

ATA N.º 01

PROCEDIMENTO DE CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, DE UM ASSISTENTE TÉCNICO DA CATEGORIA E CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE TÉCNICO - ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

- Desempenho Muito Bom - 18 valores; -----
- Desempenho Bom - 16 valores; -----
- Desempenho Regular - 14 valores; -----
- Desempenho Inadequado - 10 valores; -----
- Sem avaliação de desempenho no último ano - 10 valores. -----

Nos casos de ausência de avaliação de desempenho no período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será atribuída a pontuação de 12 valores neste fator. -----

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício do posto de trabalho a ocupar, conforme o Mapa de Pessoal em vigor no Município de Almodôvar: -----

Competências transversais nucleares (escolhidas pelo DMS, ouvido o CCA): -----

- Orientação para a colaboração; -----
- Orientação para os resultados. -----

As restantes competências transversais nucleares ou funcionais são escolhidas por acordo entre avaliador e avaliado, de entre as previstas no ReCAP. -----

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado numa escala de 0 a 20 valores. -----

2. Valoração, classificação final e efeitos da aplicação dos métodos de seleção: -----

A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação expressa até às centésimas, e será obtida através da aplicação das seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção aplicáveis: -----

Métodos de Seleção Gerais (artigo 36.º n.º 1 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas): -----

OF = PC (100%) + AP (Apto/Não Apto) -----

Em que: -----

OF - Ordenação Final -----

PC - Prova de Conhecimentos -----

AP - Avaliação Psicológica -----

Métodos de Seleção Específicos (artigo 36.º n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas): --

OF = AC (40%) + EAC (60%) -----



**MUNICÍPIO DE ALMODÔVAR**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

ATA N.º 01

PROCEDIMENTO DE CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM PESTO DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO  
INDETERMINADO, DE UM ASSISTENTE TÉCNICO DA CATEGORIA E CARREIRA GERAL, DE ASSISTENTE TÉCNICO - ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Em que: -----

OF - Ordenação Final -----

AC - Avaliação Curricular -----

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências -----

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, ou que tenha obtido um juízo de Não Apto, num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. -----

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção ou fases equivale à desistência do concurso. -----

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Prevalecendo a situação de empate, aplicar-se-ão os seguintes fatores de desempate: a) candidato com maior experiência profissional na área a que o procedimento se destina; b) candidato com o maior número de horas de formação profissional, relacionadas com a área do procedimento concursal; c) candidato com a classificação final da habilitação académica exigida mais elevada. -----

As deliberações foram tomadas por unanimidade e por votação nominal. -----

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O Júri do Procedimento,

  
Ana Isabel Freira Barrenho

  
José Manuel Rodrigues Guerreiro

  
Elsa Maria Colaço Emídio