

Câmara Municipal de Évora

Aviso

Procedimento concursal comum para o preenchimento de postos de trabalho na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado - contrato de trabalho em funções públicas, conforme caracterização no mapa de pessoal

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação vigente, conjugado com a alínea a) do artigo 4.º e com o artigo 11.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que, na sequência do meu despacho, datado de 28 de abril de 2026, ratificado por deliberação tomada em reunião da Câmara Municipal de 25 de junho de 2026, encontra-se aberto procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado - contrato de trabalho em funções públicas, para preenchimento de postos de trabalho, previstos e não ocupados no mapa de pessoal aprovado para o ano 2026.

O procedimento rege-se pelas disposições constantes na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante (LTFP), na sua redação atual; na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; na Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro na sua versão atualizada; no Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro e demais legislação aplicável.

1 - Abertura de procedimento concursal comum para 11 postos de trabalho para a carreira de Assistente Técnico, categoria de Assistente Técnico, posto de trabalho de Assistente Técnico-Secretariado e Práticas Administrativas.

2 - Prazo de Validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento dos postos de trabalho a ocupar. Caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna e é utilizada sempre que no prazo de 18 meses, contados da data de homologação, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho, conforme previsto no n.º 6 do art.º 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

3 - Local de trabalho: O local de trabalho situa-se na área do Município de Évora.

4 - Descrição sumária das funções: Os postos de trabalho de Assistente Técnico - Secretariado e Práticas Administrativas, colocados a concurso, destinam-se ao Departamento de Administração e Pessoal, à Divisão de Gestão de Pessoal, à Divisão de Educação e Intervenção Social, à Unidade de Habitação e Reabilitação Urbana e à Divisão de Gestão Urbanística e têm a seguinte caracterização, conforme estabelecido no n.º 2 do art.º 88.º, do Anexo à LTFP:

"Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade,

comunidade escolar e demais entidades; organizar e manter atualizados os processos relativos à gestão dos alunos; providenciar o atendimento e a informação a alunos, encarregados de educação, pessoal docente e não docente e outros utentes dos estabelecimentos; preparar, apoiar e secretariar reuniões da direção do agrupamento, ou de outros órgãos, e elaborar as respetivas atas, caso necessário".

Unidade de Habitação e Reabilitação Urbana - "Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços".

Divisão de Gestão Urbanística - "Tramitação das operações urbanísticas no âmbito do regime jurídico da urbanização e edificação e respetiva introdução e atualização no programa informático, que inclui nomeadamente: emissão de certidões, preparação de cópias, solicitação de pareceres a entidades, informação final das especialidades, cálculo de taxas, emissão de alvarás de construção e utilização e comunicação aos particulares das decisões no âmbito dos respetivos processos".

4.1 - A descrição das funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

5 - Posicionamento Remuneratório: Conforme o previsto no n.º 1 do artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), o posicionamento do trabalhador recrutado será objeto de negociação, após o termo do procedimento, sendo a posição remuneratória de referência a 1.ª posição remuneratória da Categoria de Assistente Técnico, nível 7 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde a remuneração de 1 035,63 euros.

6 - Requisitos de Admissão:

6.1 - Requisitos Gerais: os previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, são os seguintes:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício de funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

6.2 - Outros requisitos: - O nível habilitacional exigido é o 12.º ano de escolaridade, conforme n.º 1 do art.º 34.º e alínea b) do n.º 1 do art.º 86.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, correspondente ao grau 2 de complexidade funcional da carreira/categoria do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.

- O candidato possuidor de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deve apresentar, com a respetiva candidatura, documento comprovativo da

- Documentos comprovativos das ações de formação, relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas;
- Documentos comprovativos da experiência profissional, sob pena de não ser considerada;
- Caso o/a candidato/a seja detentor/a de relação jurídica de emprego público, declaração emitida pelo serviço onde se encontra a exercer funções, devidamente atualizada e autenticada, na qual conste, de forma inequívoca: a modalidade de vínculo de emprego público, a carreira e categoria de que seja titular, a posição, o nível remuneratório e remuneração base que detém; com descrição detalhada das funções, atividades, atribuições e competências inerentes ao posto de trabalho ocupado, devendo a mesma ser complementada com informação referente à avaliação do desempenho relativa aos últimos três ciclos avaliativos (2021-2022, 2023-2024 e 2025).

10.1 - A não submissão dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, nos termos do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022 de 09/06.

10.2 - Para efeitos de notificação dos candidatos será utilizado preferencialmente o correio eletrónico (plataforma eletrónica de recrutamento).

11 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

12 - Métodos de Seleção:

Os métodos de seleção são os previstos no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e nos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, aplicados do seguinte modo:

12.1. Aos/às candidatos/as que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, ou seja, que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são: Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências, salvo se, através de declaração escrita, afastarem estes métodos de seleção, devendo então ser-lhes aplicados os métodos atribuídos aos/às restantes candidatos/as.

Adicionalmente, e nos termos do n.º 4 do art.º 36.º da LTFP, conjugado com o n.º 2 do art.º 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o júri decidiu aplicar a Avaliação Psicológica como método de seleção facultativo.

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 (ED).

- Documentos comprovativos das ações de formação, relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas;
- Documentos comprovativos da experiência profissional, sob pena de não ser considerada;
- Caso o/a candidato/a seja detentor/a de relação jurídica de emprego público, declaração emitida pelo serviço onde se encontra a exercer funções, devidamente atualizada e autenticada, na qual conste, de forma inequívoca: a modalidade de vínculo de emprego público, a carreira e categoria de que seja titular, a posição, o nível remuneratório e remuneração base que detém; com descrição detalhada das funções, atividades, atribuições e competências inerentes ao posto de trabalho ocupado, devendo a mesma ser complementada com informação referente à avaliação do desempenho relativa aos últimos três ciclos avaliativos (2021-2022, 2023-2024 e 2025).

10.1 - A não submissão dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, nos termos do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022 de 09/06.

2-3
10.2 - Os candidatos que exercem funções na Câmara Municipal de Évora ficam dispensados de apresentar os documentos referidos nas alíneas b), c) e d) da alínea anterior, desde que refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

*Íci
relacionado*
10.3 - Para efeitos de notificação dos candidatos será utilizado preferencialmente o correio eletrónico (plataforma eletrónica de recrutamento).

11 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

12 - Métodos de Seleção:

Os métodos de seleção são os previstos no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e nos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, aplicados do seguinte modo:

12.1. Aos/às candidatos/as que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, ou seja, que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são: Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências, salvo se, através de declaração escrita, afastarem estes métodos de seleção, devendo então ser-lhes aplicados os métodos atribuídos aos/às restantes candidatos/as.

Adicionalmente, e nos termos do n.º 4 do art.º 36.º da LTFP, conjugado com o n.º 2 do art.º 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o júri decidiu aplicar a Avaliação Psicológica como método de seleção facultativo.

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro:

- para avaliações até 2022 - Relevante: 20 valores, Adequado: 13 valores, Inadequado: 8 valores;

- para avaliações a partir de 2023 - Muito Bom: 20 valores; Bom: 15 valores; Regular: 12 valores, Inadequado: 8 valores;

Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos anos, será considerado como Desempenho Regular: 12 Valores.

A classificação final, no método de seleção AC, resulta da média da aplicação da seguinte fórmula de cálculo, que será apresentada na grelha classificativa individual, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores expressa até às centésimas:

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

B. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A EAC visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Devem ser avaliadas as seguintes competências previstas para os postos de trabalho colocados a concurso e constantes do mapa de pessoal aprovado para o ano de 2026:

- 1 - Orientação para o serviço público
- 2 - Orientação para a colaboração
- 4 - Orientação para resultados
- 5 - Análise crítica e resolução de problemas

A classificação final no método de seleção EAC resulta da média aritmética simples da avaliação das competências em análise, valorada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

C. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido no posto de trabalho colocado a concurso. A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases e é valorada, em cada fase intermédia, se existir, através das menções classificativas de "Apto" e "Não Apto".

Devem ser avaliadas as seguintes competências, previstas para os postos de trabalho colocados a concurso:

- 1 - Orientação para o serviço público
- 2 - Orientação para a colaboração
- 4 - Orientação para resultados
- 5 - Análise crítica e resolução de problemas
- 7 - Comunicação

12.2. Para os restantes candidatos, aplicam-se os métodos de seleção referidos no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, que são a Prova de Conhecimentos

Decreto-Lei n.º 278/2009, de 2 de outubro, pela Lei n.º 3/2010, de 27 de abril, pelo Decreto-Lei n.º 131/2010, de 14 de dezembro, pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 149/2012, de 12 de julho, DL n.º 214-G/2015, de 02/10, DL n.º 111-B/2017, de 31/08, Retificação n.º 36-A/2017, de 30/10, Retificação n.º 42/2017, de 30/11, DL n.º 33/2018, de 15/05, DL n.º 170/2019, de 04/12, Resolução da AR n.º 16/2020, de 19/03, Lei n.º 30/2021, de 21/05, pela Retificação n.º 25/2021, de 21/07, Decreto-Lei n.º 78/2022, de 07/11 e pelo Decreto-Lei n.º 54/2023, de 14/07;

Regime Jurídico das Autarquias Locais

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, retificada pelas Declarações de Retificação n.º 46-C/2013, de 1 de novembro, e n.º 50-A/2013, de 11 de novembro (estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico) e alterado pela Lei n.º 50/2018, de 16/08, Lei n.º 42/2016, de 28/12, Lei n.º 7-A/2016, de 30/03, Lei n.º 69/2015, de 16/07, Lei n.º 25/2015, de 30/03, Lei n.º 50/2018, de 16/08 e pela Lei n.º 66/2020, de 04/11, Lei n.º 24-A/2022, de 23/12, Lei n.º 82/2023, de 29/12 e Decreto Lei n.º 10/2024, de 08/01.

B. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido no posto de trabalho colocado a concurso. A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases e é valorada, em cada fase intermédia, se existir, através das menções classificativas de "Apto" e "Não Apto".

Devem ser avaliadas as seguintes competências, previstas para os postos de trabalho colocados a concurso:

- 1 - Orientação para o serviço público
- 2 - Orientação para a colaboração
- 4 - Orientação para resultados
- 5 - Análise crítica e resolução de problemas
- 7 - Comunicação

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)

Será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a ponderação a seguir indicada:

Habilitação académica (HA)

- a) As exigidas para o posto de trabalho – 18 valores;
- b) De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata – 20 valores.

Com base nos elementos avaliativos e respetiva ponderação, assim fixados, foram elaboradas as grelhas para recolha das classificações quantitativas atribuídas, em resultado da aplicação dos parâmetros definidos e cálculo da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar.

Atendendo à urgência do presente procedimento concursal, o dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento pode fasear a utilização dos métodos de seleção nos termos do artigo 19.º da mesma Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;
- c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

Os candidatos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, obrigatoriamente, através da plataforma eletrónica de recrutamento (<https://recrutamento.cm-evora.pt>).

Os/as candidatos/as excluídos/as são notificados/as, obrigatoriamente, através da plataforma eletrónica de recrutamento (<https://recrutamento.cm-evora.pt>).

O júri garante o cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, que refere «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».

14 - Composição do Júri:

O júri foi designado por despacho do Sr. Presidente da Câmara, datado de 29 de abril de 2026, e tem a seguinte composição:

Presidente - Olga Paixão Sola (Técnica Superior - CME)
Vogal Efetivo - Maria Manuela Nobre (Coordenadora Técnica - CME)
Vogal Efetivo - Sandra Ataíde (Técnica Superior - CME)
Vogal Suplente - Ana Franco (Técnica Superior - CME)
Vogal Suplente - Maria Manuel Tomé (Técnica Superior - CME)

Vogal substituto do Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos - Maria Manuela Nobre (Coordenadora Técnica da CME).

15 - As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha

b) Ao candidato com maior número de horas de formação profissional no termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, diretamente relacionadas com o desempenho da função (devidamente comprovadas).

19 - Quotas de Emprego: Em todos os concursos de ingresso na função pública em que o número de lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10, é obrigatoriamente fixada uma quota de 5% do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência.

19.1 - Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

19.2 - Nos concursos 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.

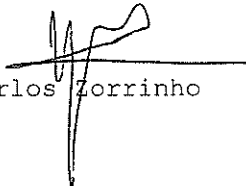
19.3 - Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob o compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supramencionado.

20 - Nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 11.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, o presente aviso será publicitado, na 2ª série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), e na página eletrónica da Câmara Municipal de Évora.

21 - Proteção de Dados Pessoais: a fim de dar cumprimento ao disposto no artigo 13.º do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, informam-se os candidatos que os seus dados pessoais serão tratados pelo Município de Évora, na qualidade de responsável pelo tratamento, com a finalidade de recrutamento e seleção, nos termos de uma obrigação legal, sendo conservados pelo prazo determinado no artigo 42.º da Portaria. O candidato poderá exercer os seus direitos de acesso, retificação, oposição e apagamento, dentro dos limites legais, através de e-mail para o endereço eletrónico epd@cm-evora.pt.

Paços do Município de Évora, 21 de julho de 2026

O Presidente da Câmara


Carlos Zorrinho