

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,

nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços."

Em complemento da caracterização acima referida, acrescentam-se as caracterizações próprias de cada unidade orgânica, conforme descritas e aprovadas no Mapa de Pessoal da CME para o ano de 2026.

Departamento de Administração e Pessoal - "Prestação de atendimento ao público, integrado no sistema de balcão único municipal; Articulação com os serviços municipais que têm funções de atendimento direto ao público, no âmbito das suas atribuições e cujas ditas funções são desempenhadas no balcão único municipal, em exclusividade ou não; Encaminhamento de pedidos de intervenção / informação, reclamações, sugestões e outras solicitações externas, para os serviços municipais".

Divisão de Gestão de Pessoal - "Processamento de Vencimentos; Elaboração e conferência de Ajudas de Custo, horas extraordinárias e noturnas. Instruir os processos referentes a inscrições e prestações aos trabalhadores, nomeadamente, os relativos a abonos ou prestações familiares, ADSE, Caixa Geral de Aposentações e outros; Atendimento ao Público; Organização dos procedimentos concursais comuns e de cargos dirigentes, desde a deliberação de abertura até à celebração dos respetivos contratos de trabalho (atas, ofícios, listas, entre outras); Tratar de pedidos de mobilidade, comissões de serviço/renovações; renovações e rescisões de contratos de trabalho; Inscrições e reinscrições na Seg. Social e Caixa Geral de Aposentações; Informações sobre Aposentações; Publicações em Diário da República, Jornais de expansão nacional e locais; Contagens de tempo; Atendimento ao público; Mapas de Pessoal. Organizar e manter atualizados os processos individuais dos trabalhadores, bem como o registo e controlo de assiduidade, respetivas faltas, férias e licenças. Verificação da legislação nos Diários da República com interesse para o serviço. Juntas médicas da ADSE. Organizar os processos da avaliação do desempenho no âmbito do SIADAP".

Divisão de Educação e Intervenção Social - "Desempenhar funções de natureza executiva, enquadradas com instruções gerais e procedimentos bem definidos, relativa a uma ou mais áreas de atividade administrativa, designadamente: gestão de alunos, pessoal, orçamento, contabilidade, património, aprovisionamento, secretaria, arquivo e expediente; recolher, examinar, conferir e proceder à escrituração de dados relativos às transações financeiras e de operações contabilísticas; assegurar o exercício das funções de tesoureiro (quando para tal for designado); organizar e manter atualizados os processos relativos à situação do pessoal docente e não docente, designadamente o processamento dos vencimentos e registos de assiduidade; organizar e manter atualizado o inventário patrimonial, bem como adotar medidas que visem a conservação das instalações, do material e dos equipamentos; desenvolver os procedimentos da aquisição de material e de equipamento, necessários ao funcionamento das diversas áreas de atividade; assegurar o tratamento e a divulgação da informação entre os vários órgãos dos estabelecimentos de educação e ensino do agrupamento e entre estes e a

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 17º 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

mg

equivalência/reconhecimento dessas habilitações estrangeiras às habilitações previstas pela legislação portuguesa aplicável.

6.3 - Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

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

7 - Requisitos de Vínculo: Nos termos das alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 35º da LTFP, podem candidatar-se:

- a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa;
- b) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação;
- c) Trabalhadores integrados em outras carreiras;

8 - Em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou de alguns postos de trabalho por aplicação do n.º 4 a 6 do artigo 30º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, excecionalmente procede-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego publico previamente estabelecida.

9 - Dando cumprimento ao disposto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

10 - Formalização de candidaturas: Os/as candidatos/as são responsáveis pela formalização da candidatura, em conformidade com a legislação atual, devendo enviar toda a documentação necessária à sua análise e avaliação, sob pena de exclusão:

- a) O prazo para entrega de candidatura será de dez dias úteis, contados a partir do dia da publicação do aviso de abertura do procedimento (por extrato) no Diário da República, 2ª série. A publicitação integral do aviso será efetuada no mesmo dia na Bolsa de Emprego Público (BEP) e na página de internet do Município de Évora (www.cm-evora.pt);
- b) As candidaturas deverão ser formalizadas, obrigatoriamente, através da plataforma eletrónica de recrutamento disponível através do endereço <https://recrutamento.cm-evora.pt>, mediante preenchimento do formulário e anexação de todos os documentos que instruem a candidatura;
- c) A documentação a apresentar na candidatura, sob pena de exclusão, é a seguinte:
 - Currículo atualizado e detalhado;
 - Documento comprovativo das habilitações literárias. Os/as candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, devem apresentar obrigatoriamente e em simultâneo, documento comprovativo do reconhecimento dessas habilitações;

- 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 (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.

Formação profissional (FP)

Consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, nos últimos 10 anos, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, são ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite máximo de 20 valores:

- a) Sem formação relevante para o exercício das funções – 10 valores
- b) Com formação relevante – 10 valores acrescidos de:
 - Formação até 14 horas – 1 valor
 - Formação superior a 14 horas e inferior a 35 horas – 2 valores
 - Formação superior a 35 horas e inferior a 70 horas – 5 valores
 - Formação superior a 70 horas – 10 valores

Não serão contabilizadas as ações de formação que não indiquem a duração em horas ou dias.

Experiência profissional (EP)

Considera-se a experiência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, ponderando o desempenho efetivo de funções na área da atividade para que o concurso é aberto, de acordo com o seguinte:

- a) Candidatos com experiência relevante na área – 10 valores acrescidos de:
 - Até 1 ano – 2 valores
 - Superior a 1 ano e inferior a 3 anos – 4 valores
 - Superior a 3 anos e inferior a 6 anos – 8 valores
 - Mais de 6 anos – 10 valores

Avaliação do desempenho (AD):

É considerada a avaliação de desempenho do/a candidato/a quando cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Para classificação da AD, será ponderada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos três ciclos avaliativos (2021-2022, 2023-2024 e 2025), de acordo com os seguintes critérios, atendendo à alteração da legislação em vigor:

- a) Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio: Excelente: 20 valores; Muito Bom: 16 valores; Bom: 12 valores; Precisa de desenvolvimento: 8 valores; Insuficiente: 6 valores.

- 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

(PC) e a Avaliação Psicológica (AP). 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, deverá ser aplicada a Avaliação Curricular (AC) como método de seleção facultativo.

A. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)

Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A PC reveste a forma escrita em suporte de papel, é de realização individual, em ambiente controlado, com possibilidade de consulta de documentação em papel, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A documentação, utilizada para consulta, não pode estar rasurada nem conter anotações. Não é permitida a utilização de telemóveis ou outros meios eletrónicos durante a PC.

A PC é constituída por um total de 20 questões de escolha múltipla, com quatro opções de resposta, em que:

- a) Os/as candidatos/as devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão;
- b) Cada resposta certa será classificada com 1 valor;
- c) A ausência de resposta ou a indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão.

A duração total da PC é de noventa (90) minutos, podendo ser alargada, até ao limite máximo de trinta (30) minutos, para os/as candidatos/as com deficiência que, comprovadamente, solicitarem condições especiais para a sua realização.

A correção da PC, na forma escrita, é efetuada sob anonimato.

A prova é composta por uma única parte, versando sobre as seguintes temáticas: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto e alterada pelo Decreto-Lei n.º 13/2024, de 10/01, Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10/01, Decreto-Lei n.º 53/2023, de 05/07, Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16/12, Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26/07, Lei n.º 2/2020, de 31/03, Lei n.º 82/2019, de 02/09, Lei n.º 79/2019, de 02/09, Lei n.º 71/2018, de 31/12, Lei n.º 49/2018, de 14/08, Lei n.º 73/2017, de 16/08, Lei n.º 70/2017, de 14/08, Lei n.º 25/2017, de 30/05, Lei n.º 42/2016, de 28/12, Lei n.º 18/2016, de 20/06, Lei n.º 84/2015, de 07/08 e pela Lei n.º 82-B/2014, de 31/12;

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro na sua redação atual;

Código do Procedimento Administrativo aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de novembro, tendo sido revisto e atualizado pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31/01, DL n.º 4/2015, de 07/01, Decreto-Lei n.º 11/2023, de 10/02, Lei n.º 72/2020, de 16/11, DL n.º 11/2023, de 10/02;

Código dos Contratos Públicos

Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 18-A/2008, de 28 de março, e alterado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, pelo Decreto-Lei n.º 223/2009, de 11 de setembro, pelo

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.



Formação profissional (FP)

Consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, nos últimos 10 anos, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, são ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite máximo de 20 valores:

- a) Sem formação relevante para o exercício das funções – 10 valores
- b) Com formação relevante – 10 valores acrescidos de:
 - Formação até 14 horas – 1 valor
 - Formação superior a 14 horas e inferior a 35 horas – 2 valores
 - Formação superior a 35 horas e inferior a 70 horas – 5 valores
 - Formação superior a 70 horas – 10 valores

Não serão contabilizadas as ações de formação que não indiquem a duração em horas ou dias.

Experiência profissional (EP)

Considera-se a experiência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, ponderando o desempenho efetivo de funções na área da atividade para que o concurso é aberto:

- b) Sem experiência relevante para o exercício das funções – 10 valores
- c) Com experiência relevante – 10 valores acrescidos de:
 - Até 1 ano – 2 valores
 - Superior a 1 ano e inferior a 3 anos – 4 valores
 - Superior a 3 anos e inferior a 6 anos – 8 valores
 - Mais de 6 anos – 10 valores

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

$$AC = \frac{HA + FP + EP}{3}$$

13 - Sistema de classificação final

A classificação final (CF) dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será efetuada através de uma das seguintes fórmulas:

- Candidatos/as referidos em 12.1.: $CF = 0,60 AC + 0,40 EAC$
- Candidatos/as referidos em 12.2.: $CF = 0,70 PC + 0,30 AC$

Serão excluídos/as do procedimento, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, ou fase, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Também serão excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que tenham obtido um juízo de "Não Apto" na Avaliação Psicológica.

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

classificativa e os sistemas de valoração final do método são publicitadas no sítio da internet da entidade.

16 - A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Évora e disponibilizada na sua página eletrónica.

17 - A lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação é afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Évora e disponibilizada na página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República.

18 - Critérios de ordenação preferencial

O art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, estabelece que nos procedimentos concursais sejam aplicados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

18.1. Em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os/as candidatos/as que:

a) Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP, a saber "O trabalhador contratado a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias 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, tem preferência, na lista de ordenação final dos/as candidato/as/as, em caso de igualdade de classificação".

b) Se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais pela lei;

18.2. A ordenação dos/as candidatos/as que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;

b) ~~Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes, quando outra forma de desempate não tenha sido fixada na publicação do procedimento concursal.~~

18.3. Caso subsista, ainda, empate na lista unitária de ordenação final, após a aplicação dos critérios estabelecidos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, são aplicados os seguintes critérios:

a) Ao candidato com mais tempo de experiência no termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, na área de atividade para a qual o procedimento é aberto (devidamente comprovada);

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.

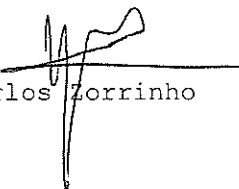
19.3 - Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob o compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supramencionado.

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

10

10

10