



MUNICÍPIO DO MONTIJO  
CÂMARA MUNICIPAL

*[Handwritten signature]*  
Susana  
A. Mota

**ATA N.º 1**  
**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO**  
**TÉCNICO SUPERIOR**  
**(Engenharia Florestal)**

Ao vigésimo sexto dia do mês de fevereiro de 2026, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para ocupação de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior (Engenharia Florestal), aberto por despacho do Sr. Vice-Presidente da Câmara de 25 de fevereiro de 2026, constituído pela Presidente Ana Vanessa da Silva Gingeira, Chefe da Unidade Municipal de Ambiente e Sustentabilidade (UMS) e pelas vogais Susana Maria Silva Sorneta, Técnica Superior da Unidade Municipal de Ambiente e Sustentabilidade (UMS) e Andrea Patrícia Rodrigues Mota, Chefe da Unidade Municipal de Recrutamento e Formação (UMRF), a fim de cumprir o disposto na Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, pronunciando-se, assim, da seguinte forma:

1 - Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: Por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) – Portaria 256/2005, de 16 de março – 623 – Silvicultura e Caça – Técnica de Produção e Gestão Florestal (Licenciatura em Engenharia Florestal), não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

2 - Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, os métodos de seleção obrigatórios são a **Prova de Conhecimentos (PC)**, destinada a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua Portuguesa e **Avaliação Psicológica (AP)**, que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Adicionalmente, e no 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 09 de setembro, será aplicada a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** com método de seleção facultativo, uma vez que, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, complementa os restantes métodos, aumentando a validade preditiva do processo de seleção.

### 2.1 – Prova de Conhecimentos

– **Prova de Conhecimentos** visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A prova será efetuada individualmente em suporte de papel e sob a forma escrita e será constituída por questões de escolha múltipla e por questões de desenvolvimento.

A avaliação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e versará, entre outras questões relacionadas com o exercício da função, sobre a legislação descrita em seguida:

- Lei n.º 75/2013 de 12/09, na redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na redação atual – Código do Procedimento Administrativo
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual – Lei Geral do Trabalho Em Funções Públicas;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4/09 - Adapta aos serviços da administração autárquica o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).
- Lei n.º 20/2009, de 12 de Maio, estabelece a transferência de competências da administração central para os municípios do Continente no que respeita à constituição e funcionamento dos Gabinetes





### 2.3 – Entrevista de Avaliação de Competências

Na entrevista de avaliação de competências, de acordo com perfil de competências definido no Mapa de Pessoal do Município para o ano 2026, serão avaliadas três das seguintes competências:

- 1 – Orientação para o serviço público
- 3 – Orientação para a mudança e inovação
- 4 – Orientação para os resultados
- 5 – Análise crítica e resolução de problemas
- 6 – Gestão do conhecimento
- 7 – Comunicação
- 8 – Iniciativa
- 10 – Organização, planeamento e gestão de projetos
- 13 – Orientação para a segurança
- 15 – Inteligência Emocional

A classificação final do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética simples das competências em análise.

### 2.4. Classificação final dos critérios

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases ou obtenha a menção de *Não Apto*, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = PC (70\%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências (método facultativo)

3 - Exceto quando afastados, por escrito, pelos/as candidatos/as que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras 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 caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento concursal foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar serão a **Avaliação Curricular (AC)**, que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

### 3.1 – Avaliação Curricular

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e integra os seguintes parâmetros:



MUNICÍPIO DO MONTIJO  
CÂMARA MUNICIPAL

- [Handwritten signature]  
S. S. [Handwritten initials]  
A. [Handwritten initials]

→ Habilitações Literárias – onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, ponderada da seguinte forma:

Licenciatura Pós Bolonha	-14 valores
Licenciatura Pré Bolonha ou Mestrado Integrado	-16 valores
Mestrado sem ser integrado	-18 valores
Doutoramento	- 20 valores

→ Formação Profissional - Serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional específicas para o exercício da função, devidamente comprovadas no ato da candidatura. Nos casos em que o certificado não mencione o total de horas, serão consideradas 7 horas de formação/dia. Será ponderada da seguinte forma:

Sem formação	- 6 valores
Até 14 horas (inclusive)	- 8 valores
> 14 até 30 horas (inclusive)	- 10 valores
> 30 até 60 horas (inclusive)	- 12 valores
> 60 até 90 horas (inclusive)	- 14 valores
> 90 horas até 120 (inclusive)	- 16 valores
> 120 horas até 200 (inclusive)	- 18 valores
> 200 horas	- 20 valores

→ Experiência Profissional - com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. Serão considerados, exclusivamente, os anos de experiência no desempenho efetivo de funções idênticas ao posto de trabalho a que se candidatou, devidamente comprovadas no ato de candidatura. Será ponderada da seguinte forma:

Até 1 ano (inclusive)	- 10 valores
>1 até 2 anos (inclusive)	- 12 valores
>2 até 3 anos (inclusive)	- 14 valores
>3 anos até 6 anos (inclusive)	- 16 valores
> 6 anos até 8 anos (inclusive)	- 18 valores
> 8 anos	- 20 valores

→ Avaliação de Desempenho - Para a avaliação deste parâmetro, será encontrada a média das notas dos dois últimos biénios de SIADAP atribuídas ao/à candidato/a, a qual será convertida da escala de 1 a 5 (conforme n.º 1 do art.º 37 da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro de 2007, na redação atual) para a escala de 0 a 20.

Caso o/a candidato/a não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, o júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria 233/2022, de 09/09, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 3,00 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão de avaliação do desempenho na Administração Pública para o *desempenho adequado*, previsto na alínea c) do n.º 6 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, na redação atual, aplicada aos serviços da Administração Autárquica com as adaptações constantes no Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro.

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidato/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista nesse parâmetro.



MUNICÍPIO DO MONTIJO  
CÂMARA MUNICIPAL

*Rep*  
*S. S. S. S.*  
*A. A. A.*

Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

$$AC = HL(15\%) + FP(25\%) + EP(40\%) + AD(20\%)$$

Em que:

- AC = Avaliação Curricular;
- HL = Habilitações Literárias;
- FP = Formação Profissional;
- EP = Experiência Profissional;
- AD = Avaliação de desempenho.

### 3.2 – Entrevista de Avaliação de Competências

Na entrevista de avaliação de competências, de acordo com perfil de competências definido no Mapa de Pessoal do Município para o ano 2026, serão avaliadas três das seguintes competências:

- 1 – Orientação para o serviço público
- 3 – Orientação para a mudança e inovação
- 4 – Orientação para os resultados
- 5 – Análise crítica e resolução de problemas
- 6 – Gestão do conhecimento
- 7 – Comunicação
- 8 – Iniciativa
- 10 – Organização, planeamento e gestão de projetos
- 13 – Orientação para a segurança
- 15 – Inteligência Emocional

A classificação final do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores. E resulta da média aritmética simples das competências em análise.

### 3.3. Classificação final dos critérios

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = AC (70\%) + EAC (30\%)$$

Em que:

- OF = Ordenação Final
- AC = Avaliação Curricular
- EAC = Entrevista de Avaliação de Competência



MUNICÍPIO DO MONTIJO  
CÂMARA MUNICIPAL

4. - Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09. Verificando-se ainda a igualdade de valoração, os candidatos serão seriados pelos seguintes critérios:
- Experiência profissional no exercício de funções idênticas às do posto de trabalho em questão (número de anos);
  - Formação profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho (número de horas)
  - Maior classificação na Entrevista de Avaliação de Competências;
  - Maior grau académico.

Atas do Júri: A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção ou respetiva fase é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet.

Notificações e forma de publicitação da lista de ordenação final dos candidatos/as: As notificações, convocatórias para a aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o artigo 6.º da Portaria 233/2022, de 09 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal do Montijo e disponibilizada na sua página eletrónica.

Os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência prévia, de acordo com o exposto n.º 4 do artigo 16.º da Portaria 233/2022, de 09/09, nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA).

Os candidatos admitidos serão convocados através de email, do dia, hora e local, para a realização dos métodos de seleção.

A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante na plataforma de candidatura.

A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

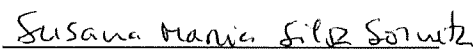
Para constar se lavrou a presente ata que, vai ser assinada por todos os membros do júri.

PAÇOS DO CONCELHO DE MONTIJO, 26 DE FEVEREIRO DE 2026

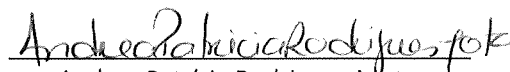
A PRESIDENTE DO JURI,

  
Ana Vanessa da Silva Gingelra,  
Chefe da UMS

A 1.ª VOGAL,

  
Susana Maria Silva Sorneta,  
Técnica Superior da UMS

A 2.ª VOGAL,

  
Andrea Patrícia Rodrigues Mota,  
Chefe da UMRF