

Handwritten signature and initials in blue ink.

ATA n.º 1

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho do mapa de pessoal da Direção-Geral de Energia e Geologia, na carreira e categoria de Assistente técnico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

45/AT-C/2026

No dia 21 de setembro de 2026, na sede da Direção-Geral de Energia e Geologia (DGEG), em Lisboa, reuniu o júri do procedimento concursal, para preenchimento de **1 (um)** posto de trabalho, na carreira e categoria de assistente técnico do mapa de pessoal da DGEG, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, destinado a candidatos com vínculo de emprego público previamente estabelecido.

A reunião decorreu com a presença dos seguintes elementos:

Presidente do júri – Manuela Cristina Seixas Pereira Fonseca, Diretora de Serviços de Planeamento Energético e Estatística;

1.º vogal efetivo – Paulo Salteiro Rodrigues, Chefe de Divisão de Estatística e Mercados da Direção de Serviços de Planeamento Energético e Estatística;

2.º vogal efetivo – Carla Maria Brotas Góis, Técnica superior da Divisão de Recursos Humanos da Direção de Serviços de Apoio e Gestão de Recursos;

A presente reunião destinou-se a fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, atento o disposto no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.

1. Métodos de seleção e valoração final

1.1 Considerando que o procedimento concursal se destina a candidatos com vínculo de emprego público previamente constituído, de acordo com o disposto no artigo 36.º da Lei de Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e no artigo 17.º da Portaria referida, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios:

- a) Prova de Conhecimentos **(PC)** e Entrevista de Avaliação de Competências **(EAC)**; ou
- b) Avaliação Curricular **(AC)** e Entrevista de Avaliação de Competências **(EAC)**.

PF
Pereira
S.

1.2 O método Prova de Conhecimentos, será aplicado aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar; ou aos que se encontrando a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular, no formulário da candidatura.

1.3 Aos restantes candidatos, que se encontrem nas situações previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, será aplicado o método: Avaliação Curricular.

1.4 Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, os candidatos (a)s abrangidos pelo disposto no n.º 2 do mesmo artigo podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da prova de conhecimentos em substituição da avaliação curricular.

1.5 A ordenação dos candidatos será efetuada nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria. Caso se verifique igualdade de valoração observar-se-á o disposto no artigo 24.º da Portaria. Caso seja ainda necessário, o júri deliberou ainda por unanimidade, utilizar como critérios de desempate:

- a) Maior nível habilitacional;
- b) Maior classificação do nível habilitacional;
- c) Candidato/a com maior classificação na EAC;
- d) Candidato/a com mais anos de experiência profissional na Administração Pública.

2. Método de Seleção obrigatório – Prova de Conhecimentos (PC)

2.1 Será aplicado aos candidatos que não se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, ou aos que se encontrando a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular, no formulário da candidatura.

2.2 A 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, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

2.3 A prova de conhecimentos será escrita, de realização coletiva, de natureza teórica e individual efetuada em suporte de papel, numa só fase, e será constituída por questões de escolha múltipla, admitindo cada questão apenas uma resposta certa, com uma duração máxima de 60 minutos, sendo classificada de 0 a 20 valores. A prova incidirá

Handwritten signature and initials in blue ink.

2.4 O júri elaborou nesta data a prova, bem como a grelha de respostas certas e respetiva fundamentação, a qual face à sua confidencialidade fica à guarda do presidente do júri, em envelope fechado e lacrado, até à data designada para a prestação da prova, sendo aberta no local da mesma antes do início desta fase da avaliação.

2.5 Os candidatos poderão fazer-se acompanhar e consultar a legislação indicada no aviso de abertura do procedimento concursal, desde que sejam portadores da mesma, não sendo permitida, quaisquer que sejam as razões apontadas, a consulta de idênticos elementos pertencentes a outros candidatos ou legislação anotada.

2.6 Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado.

2.7 Os candidatos admitidos ao método de seleção Prova de Conhecimentos serão convocados, através de notificação via correio eletrónico para o dia, hora e local da realização da referida prova, nos termos previstos no artigo 16.º da Portaria.

3. Método obrigatório - Avaliação Curricular (AC)

3.1 Na avaliação curricular serão considerados e ponderados, conforme indicado no aviso de abertura do presente concurso, os fatores seguintes:

- a) Habilitações Académicas (HA) - Pondera as habilitações detidas;
- b) Formação Profissional (FP) – Pondera apenas as ações de formação e cursos profissionais frequentados pelo/a candidato/a que se relacionam e tenham interesse para o posto de trabalho a ocupar;
- c) Experiência profissional (EP) - Pondera a duração da experiência nas áreas relacionadas com o posto de trabalho a ocupar;
- d) Avaliação de Desempenho (AD) – pondera a classificação obtida na avaliação de desempenho dos 2 últimos ciclos avaliativos, sendo que na sua falta justificada, será atribuída a pontuação de 12 valores.

3.2 O júri deliberou, por unanimidade, aprovar o seguinte sistema de classificação da avaliação curricular, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, incluindo a respetiva fórmula classificativa:

Classificação da Avaliação Curricular:

$$AC = (20\% HA) + (10\% FP) + (60\% EP) + (10\% AD)$$

- AC = Avaliação Curricular;
- HA = Habilitações Académicas;
- FP = Formação Profissional;
- EP = Experiência Profissional;
- AD = Avaliação de Desempenho.

Handwritten signature and initials in blue ink.

3.3 A Habilitação Académica (HA) será pontuada da forma seguinte:

- Habilitação superior completa = 20 valores;
- 12.º Ano = 18 valores;
- Inferior 12.º Ano = 16 valores*

**Situação aplicável apenas aos candidatos já inseridos na carreira de assistente técnico, nos termos do n.º 1 do art.º 115.º da Lei 12-A/2008, de 27 de fevereiro, mantido em vigor pelo art.º 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.*

3.4 Na Formação Profissional (FP), será considerada a que tenha interesse para o exercício do conteúdo funcional a que se refere o presente concurso, desde que devidamente comprovada, iniciada e concluída nos últimos 5 anos, sendo pontuada de acordo com os parâmetros seguintes:

- N.º de horas de formação igual ou superior a 350 = 20 valores;
- N.º de horas de formação igual ou superior a 250 e inferior a 350 = 18 valores;
- N.º de horas de formação igual ou superior a 100 e inferior a 250 = 16 valores;
- N.º de horas de formação igual ou superior a 20 e inferior a 100 = 14 valores;
- N.º de horas de formação superior a 0 e inferior a 20 = 10 valores;
- Sem horas de formação = 0 valores.

3.5 Caso não seja indicada a duração da ação de formação, esta será contabilizada como tendo uma duração até 30 horas.

3.6 Na Experiência Profissional (EP) será considerado o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, dependendo do maior ou menor contato orgânico-funcional com as referidas áreas, de acordo com a seguinte tabela:

14
Adriano
Silva

Tempo de exercício nas funções idênticas à atividade caraterizadora do posto de trabalho	
< 1 ano	8 valores
≥ 1 ano e < 3 anos	12 valores
≥ 3 anos e < 7 anos	16 valores
≥ 7 anos	20 valores

3.7 Na **Avaliação de Desempenho** (AD) será ponderada a avaliação relativa aos 2 últimos ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

3.8 A pontuação final deste fator será obtida através da média aritmética da expressão quantitativa. A pontuação obtida será convertida para a escala de 0 a 20 valores.

Escala SIADAP	Valoração
1,0-1,9	2 valores
2,0-2,4	8 valores
2,5-2,9	10 valores
3,0-3,4	12 valores
3,5-3,9	14 valores
4,0-4,4	16 valores
4,5-4,9	18 valores
5	20 valores

a. No caso de sistemas em que apenas seja atribuída menção qualitativa a pontuação a atribuir será a seguinte: à menção máxima: 18 pontos, à menção imediatamente inferior à máxima: 14 pontos, à menção imediatamente inferior a esta: 10 pontos, a qualquer outra menção inferior a estas, 6 pontos.

- I. 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.
- II. Para o efeito será elaborada uma ficha individual, que ficará em anexo à presente ata.

4. Entrevista de avaliação de competências (EAC)

4.1 Este método visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, incidindo sobre as seguintes (a descrição de cada competência é a que consta da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de



Handwritten signature

setembro, com a distribuição de comportamentos constantes no Anexo 1 da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, relativos ao respetivo grau de complexidade funcional):

- a) Orientação para o Serviço Público;
- b) Orientação para os Resultados;
- c) Gestão do Conhecimento;
- d) Análise Crítica e Resolução de Problemas;
- e) Iniciativa.

4.2 A entrevista de avaliação de competências com uma ponderação de 40% no conjunto dos dois métodos de seleção, será organizada de forma individualizada e dispondo cada candidato de um período de aproximadamente 30 minutos para a realização da respetiva entrevista.

4.3 A EAC é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

4.4 No cálculo dos valores, quer dos métodos de seleção, quer final, o júri decidiu considerar, para além dos valores inteiros, um limite máximo de dois dígitos, com arredondamento até às centésimas.

5. Classificação Final (CF)

5.1 A classificação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

Para os candidatos nas condições referidas no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP:

$$CF = PC (60\%) + EAC (40\%)$$

Para os candidatos nas condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:

$$CF = AC (60\%) + EAC (40\%)$$

sendo: CF – Classificação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

6. Carácter eliminatório dos métodos de seleção: os métodos de seleção são aplicados pela ordem enunciada e têm carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não comparecerem à sua realização ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um deles, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a deliberar deu-se por finda a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada, será assinada pelos membros do júri.

Presidente

Vogal Efetivo

Vogal Efetivo



Manuela Fonseca



Paulo Rodrigues



Carla Góis

Handwritten signature and initials

Anexo I

Ficha de Avaliação Curricular

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho do mapa de pessoal da Direção-Geral de Energia e Geologia, na carreira e categoria de assistente técnico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado
46/AT-C/2026

Candidato: _____

Habilitações Académicas	Pontuação	HA
-------------------------	-----------	----

Inferior 12.º Ano	16	
12.º Ano	18	
Habilitação superior completa	20	

**Situação aplicável apenas aos candidatos já inseridos na carreira de assistente técnico, nos termos do n.º 1 do art.º 115.º da Lei 12-A/2008, de 27 de fevereiro, mantido em vigor pelo art.º 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho*

Formação Profissional (últimos 5 anos)	N.º ações	FP
--	-----------	----

N.º de horas de formação igual ou superior a 350	20	
N.º de horas de formação igual ou superior a 250 e inferior a 350	18	
N.º de horas de formação igual ou superior a 100 e inferior a 250	16	
N.º de horas de formação igual ou superior a 20 e inferior a 100	14	
N.º de horas de formação superior a 0 e inferior a 20	10	
Sem horas de formação	0	

Experiência Profissional	Pontuação	EP
--------------------------	-----------	----

Experiência profissional relevante (EPR)		
<1 ano	8	
>=1 a < 3 anos	12	
>=3 a < 7anos	16	
>=7 anos	20	

Avaliação de Desempenho (relativa aos dois últimos ciclos avaliativos)	AD
--	----

Fator de conversão	
AD ano/biênio	0,00
AD ano/biênio	0,00

HA	FP	EP	AD
0,00	0,00	0,00	0,00
20%	30%	40%	10%
0,00	0,00	0,00	0,00

**CF -
Classificação
Final
0,000**

Presidente

Vogal

Vogal

