

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 técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

42/TS-C/2026 – Direção

No dia 11 de setembro de 2026, na sede da Direção-Geral de Energia e Geologia (DGEG), em Lisboa, reuniu o júri do procedimento concursal comum, para preenchimento de **1 posto de trabalho**, na carreira e categoria de técnico superior 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 – Paula Pedro Loureiro, Diretora de Serviços de Apoio e Gestão de Recursos;

2.º vogal efetivo – Marta de Fátima Garcia Caldinhas, Técnica Superior da Direção de Serviços de Apoio e Gestão de Recursos;

2.º vogal suplente – Fernanda Maria de Almeida Figueiredo, Técnica Superior 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);
- b) Avaliação Curricular (AC).

1.2 O método de seleção 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 de seleção Avaliação Curricular (AC).
- 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) Mais anos de experiência profissional na Administração Pública.

2. Método de Seleção – 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.
- 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 sobre as temáticas constantes do aviso de abertura. Será garantido o anonimato para efeitos de correção.
- 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 de seleção - Avaliação Curricular (AC)

- 3.1 Na avaliação curricular serão considerados e ponderados, conforme 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 relaciona e tenha 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.

R
ff

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

- Doutoramento = 20 valores;
- Mestrado = 18 valores;
- Licenciatura = 16 valores.

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 A Experiência Profissional (EP): será considerada 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:

Tempo de exercício de atividades 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 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.

3.9 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.

3.10 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. 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 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) Análise crítica e resolução de problemas;
- b) Comunicação;
- c) Gestão do conhecimento
- d) Orientação para resultados.
- e) Orientação para serviço público;

4.2 A entrevista de avaliação de competências com uma ponderação de 30% no conjunto dos dois métodos de seleção, será organizada de forma individualizada e dispondo cada candidato de um período de aproximadamente 20/30 minutos para a realização da respetiva entrevista.

4.3 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:

$$CF = PC (70\%) + EAC (30\%)$$

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

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

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

Paula Loureiro

Paula Loureiro

Vogal Efetivo

Marta Caldinhas

Marta Caldinhas

2.ª Vogal Suplente

Fernanda Figueiredo

Fernanda Figueiredo