



Município de Guimarães

Aviso

Contratação por tempo indeterminado

Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com a subalínea iii) da alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, torna-se público que se encontra aberto, conforme o meu despacho de 30/04/2026 e, pelo prazo de **10 dias úteis** contados da data da publicação do presente aviso, procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de **dois** postos de trabalho de **Técnico Superior, com o perfil profissional de Geógrafo**, com Licenciatura ou grau académico superior na área da Geografia (CNAEF 312 Sociologia e Outros Estudos; CNAEF 443 Ciências da Terra; CNAEF 581 Arquitetura e Urbanismo).

O recrutamento foi autorizado pela Câmara Municipal, por deliberação de 02 de março de 2026.

Não se encontram constituídas reservas de recrutamento neste Município nem se encontra constituída entidade gestora da requalificação no âmbito da Comunidade Intermunicipal do Ave.

1) Local de trabalho: As funções destes postos de trabalho serão exercidas no Município de Guimarães, a afetar às seguintes unidades orgânicas: Divisão de Mobilidade/Gabinete de Autoridade de Transportes e Divisão de Planeamento e Ordenamento do Território, de acordo com a estrutura organizacional em vigor.

2) Caracterização do posto de trabalho: Realizar estudos dos elementos naturais e humanos do território no que respeita às suas distribuições espaciais e inter-relações às escalas local, regional e mundial; Realizar trabalhos de localização e distribuição espacial de infraestruturas, população, atividades e equipamentos, ordenamento do território, desenvolvimento regional e urbano, planeamento biofísico e riscos ambientais, defesa e salvaguarda do património natural ou construído com vista ao arranjo do espaço e à melhoria da qualidade de vida das populações; Classificar e qualificar o solo urbano e rural; Proceder à digitalização de dados; Fazer cruzamentos de bases de dados e análises espaciais; Produzir cartografia; Elaborar cadernos de encargos, memórias descritivas e especificações para concursos públicos ou adjudicações na área de atividade; Acompanhar a execução dos contratos celebrados no âmbito do Código dos Contratos Públicos, na qualidade de gestor do contrato, quando designado para o efeito; Coordenar projetos, atividades e equipas de trabalho, quando designado para o efeito; Colaborar na organização de processos de candidatura a financiamentos comunitários, da administração central ou outros; Garantir o cumprimento das atribuições que lhe forem delegadas ou subdelegadas, nos termos da legislação em vigor; Contribuir para a transmissão de conhecimentos específicos da sua área de atividade, em contexto de trabalho ou de formação profissional interna (a colegas, a novos colaboradores, a estagiários, etc.); Realizar outras atividades, não especificadas



anteriormente, de igual complexidade funcional, necessárias à prossecução dos objetivos e bom funcionamento do serviço e do município.

3) Posição Remuneratória: A remuneração é determinada de acordo com o disposto no artigo 38.º da LTFP. A posição remuneratória de referência é a correspondente à 1ª posição, nível 16 da carreira e categoria de técnico superior, com a remuneração base mensal de 1.499,15€;

4) Requisitos de admissão: Os previstos no artigo 17.º da LTFP:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

5) Nível habilitacional: Licenciatura ou grau académico superior na área da Geografia (CNAEF 312 Sociologia e Outros Estudos; CNAEF 443 Ciências da Terra; CNAEF 581 Arquitetura e Urbanismo)

6) Âmbito do recrutamento: De acordo com a deliberação mencionada, o recrutamento é efetuado entre candidatos com e sem vínculo de emprego público.

7) 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 Município de Guimarães idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

8) Apresentação das candidaturas:

8.1. Prazo de candidatura - 10 dias úteis contados da data da publicação de aviso no Diário da República e na Bolsa de Emprego Público.

8.2. Forma: As candidaturas são formalizadas, obrigatoriamente, na plataforma que se encontra disponível em <https://recrutamento.cm-guimaraes.pt/>, e submetidas até ao termo do prazo fixado para apresentação de candidaturas.

8.3. Só é admitida a apresentação de candidaturas no referido suporte eletrónico, não sendo aceites candidaturas enviadas por outra forma ou suporte.

9) Documentação exigida:

9.1. A candidatura deve ser acompanhada do certificado de habilitações literárias e curriculum vitae, redigidos em português.

9.2. Os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, referidos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, devem anexar, para além dos documentos referidos, sob pena de não lhes serem aplicados os métodos de seleção constantes do referido nº 2, os seguintes documentos:



a) Declaração do serviço onde se encontra a exercer/exerceu funções públicas, com a indicação da modalidade de vínculo de emprego público, carreira e categoria em que se encontra/encontrava inserido com a respetiva antiguidade e remuneração (nível e posição remuneratória), descrição das funções que se encontra a executar/executou e avaliação de desempenho obtida no último biénio avaliativo, quando aplicável;

b) Certificados das ações de formação frequentadas e indicadas no curriculum vitae.

9.3. A apresentação de documentos falsos determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

9.4. Os documentos referidos têm de ser submetidos juntamente com a candidatura e inseridos no campo apropriado, em formato e com o limite constantes do ponto 8 do formulário de candidatura, sob pena de não serem considerados.

9.5. Os candidatos com deficiência devem anexar à sua candidatura, no separador “Outros”, declaração do grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como indicar as respetivas capacidades de comunicação e expressão.

9.6. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro têm de apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo dessas habilitações literárias, o correspondente documento de reconhecimento, previsto pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de não serem considerados.

10) Métodos de Seleção:

Aos candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP são aplicados os métodos de seleção:

Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

Para os restantes candidatos, os métodos de seleção a utilizar são: a Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

10.1. Prova de Conhecimentos (PC), destinada a avaliar os conhecimentos e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos versa sobre as seguintes matérias:

- Ordenamento do território e planeamento territorial;
- Planeamento urbano e mobilidade;
- Sistemas de Informação Geográfica (SIG), análise espacial e produção cartográfica;
- Sistema de Informação Cadastral Simplificada.;
- CEN/ TS 16614 – NeTeX;
- GTFS e GTFS Realtime Reference – Gtfs.org.

10.1.1. A prova assume a forma escrita e tem a duração de 2 (duas) horas. Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos **apenas podem consultar a seguinte bibliografia e legislação recomendada** em suporte papel, somente na sua versão simples (não anotada).



- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho que aprova a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas: artigos 19º a 24º, da secção II, Garantias de Imparcialidade;
- Lei 31/2014, de 30 de maio, que aprova a Lei de Bases Gerais da Política Pública de Solos, de Ordenamento do Território e de Urbanismo;
- Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, na sua redação atual - Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (RJIGT);
- Diretiva INSPIRE – Diretiva 2007/2/CE do Parlamento Europeu e do Conselho;
- Normas da Direção-Geral do Território (DGT) relativas à cartografia e informação geográfica oficial;
- Decreto-Lei n.º 180/2009, de 7 de agosto, relativo ao Sistema Nacional de Informação Geográfica;
- Lei n.º 78/2017, de 17 de agosto – Sistema de Informação Cadastral Simplificada;
- Decreto Regulamentar n.º 3/2023, de 11 de outubro – Regulamentação Regime Jurídico do Sistema de Informação Cadastral Simplificada;
- Decreto-Lei n.º 87/2026, de 15 de abril - Altera o regime jurídico do sistema de informação cadastral simplificado e do Balcão Único do Prédio
- Lei 52/2015, de 9 de junho, na sua redação atual – Regime Jurídico do Serviço Público de Transportes de Passageiros;
- Decreto-Lei 18/2008, de 29 de janeiro - Código dos Contratos Públicos, na sua redação atual – Parte I – Título I, Parte II – Título I, Título II e Título III (Capítulos I e II);
- Decreto-Lei 102-B/2020, de 9 de dezembro – Republicação do Código da Estrada – Anexo IV (Artigos 1º ao 104º, sem considerar os anexos);
- Declaração de Retificação 60-A/2019, de 20 de dezembro – Republicação do Regulamento de Sinalização e Trânsito – Anexo VII (Artigos 1º ao 105º, não considerando Quadros Anexos);
- Costa, A., Manual de Planeamento das Acessibilidades e da Gestão Viária: Correntes de Tráfego, CCDR-N, 2008

10.1.2. Durante a realização da prova de conhecimentos não é autorizada a utilização de qualquer aparelho eletrónico. A utilização de aparelhos eletrónicos pode ser autorizada em caso de necessidade, determinada por situação de deficiência declarada e comprovada juntamente com a candidatura.

10.2. Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido.

10.3. Avaliação Curricular (AC) incide especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado e visa aferir os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (30\%) + FP (20\%) + EP (40\%) + AD (10\%)$$



10.3.1. HA - Habilitações Académicas: é ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, enquadradas nas áreas de educação e formação exigidas para a admissão de candidatos e de acordo com a seguinte classificação:

Habilitação Académica	Classificação
Doutoramento	20 valores
Mestrado	16 valores
Licenciatura	12 valores

10.3.2. FP - Formação Profissional: é considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizados no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos dez anos e contabilizada em horas de acordo com a seguinte tabela:

Horas de formação	Classificação
Mais de 200 horas	20 valores
Mais de 150 horas	18 valores
Mais de 100 horas	16 valores
Mais de 50 horas	14 valores
Mais de 24 horas	12 valores
Até 24 horas	10 valores
Sem formação	0 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (**FP**) são consideradas somente as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Caso o certificado da formação não contenha a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a 6 horas e meio-dia de formação corresponde a 3 horas.

10.3.3. EP - Experiência Profissional: é considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte, até ao limite máximo de 20 valores:

Tempo de serviço (anos)	Classificação
Mais de 12 anos	20 valores
Mais de 8 anos	16 valores
Mais de 5 anos	14 valores
Mais de 3 anos	12 valores
Mais de 1 ano	10 valores
Até 1 ano	8 valores



Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas.

10.3.4. Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP (AD) - é considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo. De acordo com as menções previstas no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:

Com avaliação de desempenho:

Avaliação qualitativa	Classificação
Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Muito Bom/ Relevante	16 valores
Desempenho Bom	14 valores
Desempenho Regular/ Adequado	12 valores
Desempenho Inadequado	0 valores

Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 12 valores

10.3.5. Caso seja necessário, o júri pode, ao abrigo do nº 3 do artigo 15º da Portaria, requerer ao candidato a apresentação de documentos comprovativos de factos por ele referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

10.4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função: São avaliadas as seguintes competências:

- Orientação para resultados
- Análise crítica e resolução de problemas
- Iniciativa
- Organização, planeamento e gestão de projetos
- Inteligência emocional

11) Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, de acordo com a tipologia de métodos aplicados a cada universo de candidatos, sendo excluído o candidato que não compareça à sua realização ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores/não apto, num dos métodos. No caso de opção pela utilização faseada dos métodos de seleção, e depois de definido o universo de candidatos admitidos ao concurso, de acordo com ponto 16 do presente aviso, os candidatos com nota superior a 9,5 valores/apto poderão ficar dispensados da aplicação do 2.º e 3.º métodos, considerando-se excluídos.

12) A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada/simples das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes fórmulas:

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



Em que: OF = Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências
Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36.º da LTFP

$$\text{OF} = \text{AC (60\%)} + \text{EAC (40\%)}$$

Em que: OF = Ordenação Final; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista Avaliação de Competências

13) Valoração dos métodos de seleção: Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método.

13.1. Na prova de conhecimentos, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

13.2. A avaliação psicológica é avaliada através das menções de *Apto e Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

14) Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate, é utilizado, adicionalmente, os seguintes critérios de preferências, aplicados sucessivamente, avaliação mais elevada nas competências: Análise crítica e resolução de problemas; Inteligência Emocional; Organização, planeamento e gestão de projetos

15) Opção por métodos de seleção: os candidatos abrangidos pelo nº 2 do artigo 36.º da LTFP podem afastar os métodos de seleção que lhe são aplicados e optar pelos métodos previstos para os restantes candidatos.

16) De acordo com o artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, bem como do despacho de 30 de abril de 2026, poderá vir a optar-se pela utilização faseada dos métodos de seleção, por razões de eficiência e de racionalidade na utilização dos recursos públicos. A ser utilizada essa opção, proceder-se-á à sua publicitação, conforme disposto no nº 4 do mesmo artigo.

17) As atas dos júris onde constam os parâmetros de avaliação e ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final são publicitadas na página eletrónica do Município.

18) A publicitação dos resultados dos métodos de seleção é efetuada nos termos do artigo 22.º da referida Portaria.

19) A lista de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

20) As notificações são efetuadas por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022.

21) Em cumprimento da alínea h) do art.º 9º da Constituição, 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.

22) Composição e identificação do júri do procedimento concursal, que assegura na íntegra o exercício das competências previstas no artigo 9.º da Portaria:



MUNICÍPIO DE
GUIMARÃES



Presidente: João Ivo Silva Costa, chefe da Divisão de Planeamento e Ordenamento do Território

Vogais Efetivos: Renato Miguel Gomes Baptista, Técnico Superior e Maria Luísa Fernandes Mendes, chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos

Vogais Suplentes: Mariana Filipa Mendes Gonçalves Oliveira, Técnica Superior e Anita Judite Martins Pinto, chefe da Divisão de Mobilidade

O presidente do júri será substituído, nas suas faltas e impedimentos, pelo primeiro vogal efetivo.

A Vereadora de Recursos Humanos,
(por delegação de competências conforme despacho de 30/10/2025)

Vereadora
22-06-2026


Assinatura digitalizada: Vânia Dias Silva