santa maria da feira câmara municipal

ATA DE CRITÉRIOS

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE 2 TÉCNICOS SUPERIORES (ÁREA DIREITO) – DEPARTAMENTO JURÍDICO

Ao vigésimo segundo dia do mês de outubro de dois mil e vinte e seis, no edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do concurso em epígrafe, o qual foi nomeado por despacho da Sra. Vereadora do Pelouro da Administração, Finanças e Modernização Administrativa, Dra. Sónia Marisa Lopes Azevedo, em 21 de outubro de 2026, com a presença de Joaquim Oliveira Coelho, Diretor do Departamento Jurídico, na qualidade de presidente do júri e dos vogais efetivos Paulo Manuel Moreira Ferreira, Diretor do Departamento Administrativo Financeiro e Júlia Maria Correia Santos, Técnica Superior, a fim de definir os critérios e ponderação de avaliação, a aplicar nos métodos de seleção no presente procedimento concursal.

Métodos de Seleção:

a) **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.**
b) **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências** - para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

Descrição e Ponderação:

1 - Prova de Conhecimentos - destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos será escrita, em papel, com consulta da Legislação Simples (não anotada), constituída por questões de escolha múltipla ou verdadeiro/falso, tendo a duração de 60 minutos com 5 minutos de tolerância na entrada.

A classificação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.

Bibliografia/Legislação:

- DL n.º 4/2015, de 7/01 – Código do Procedimento Administrativo (versão atualizada);
- Lei n.º 75/2013, de 12/09 – Regime Jurídico das autarquias Locais (versão atualizada);

-Lei n.º 73/2013, de 3/09 – Regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais (versão atualizada);
- Carta Europeia da Autonomia Local — aprovada, por ratificação, pela Resolução da Assembleia da República n.º 28/90, de 23/10;
- Lei n. º67/2007 de 31/12 - Regime da Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado e Demais Entidades Públicas (versão atualizada);
- Lei n.º 35/2014, de 20/06 – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (versão atualizada);
- Lei n.º 7/2009 de 12/02 - Código do Trabalho (versão atualizada);
- Lei n.º 26/2016, de 22/08 - Regime de acesso à informação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos;
- Lei n.º 27/96, de 01/08 - Lei da Tutela Administrativa (versão atualizada);
- Lei n.º 29/87 de 30/06 - Estatuto dos Eleitos Locais (versão atualizada);
- Lei n.º 50/2012, de 31/08 (versão atualizada) - Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais (versão atualizada);
- Lei n.º 168/99, de 18/09 - Código das Expropriações;
- DL n.º 280/2007 de 7/08 - Regime Jurídico do Património Imobiliário Público;
- Lei n.º 58/2019, de 8/08 - Lei da Proteção de Dados Pessoais;
- DL n.º 433/82, de 27/10 - Ilícito de Mera Ordenação Social (versão atualizada);
- Lei n.º 50/2006, de 29/08 – Lei Quadro das Contraordenações Ambientais (versão atualizada);
- DL n.º 9/2021, de 29/01 – Regime Jurídico das Contraordenações Económicas;
- DL n.º 555/99, de 16/12 – Regime Jurídico da Urbanização e Edificação (versão atualizada);
- Lei n.º 31/2014, de 30/05 - Lei de bases gerais da política pública de solos, de ordenamento do território e de urbanismo (versão atualizada);
- DL n.º 380/99, de 22 de setembro - Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (versão atualizada);
- DL n.º 307/2009, de 23/10 - Regime Jurídico da Reabilitação Urbana (versão atualizada);
- DL n.º 18/2008, de 29/01 - Código dos Contratos Públicos (versão atualizada);
- DL n.º 10/2015, de 16/01 – Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração (versão atualizada).

2 - Avaliação Curricular – visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até ás centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

AC = HA (20%) + FP (30%) + EP (35%) + AD (15%)

em que:

AC - Avaliação Curricular; **HA** - Habilitação Académica; **FP** - Formação Profissional

EP - Experiência Profissional e **AD** - Avaliação de Desempenho.

a) Habilitação Académica: onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho, sendo ponderada da seguinte forma:

- Grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura) – 18 valores;
- Grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Mestrado) – 19 valores;
- Grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Doutoramento) – 20 valores.

b) Formação Profissional**:** neste fator, pretende-se avaliar a formação profissional e outros cursos de especialização, concluídos e comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional.

A Formação Profissional será considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtida nos últimos 10 anos. A posse de Pós-Graduação/*MBA* considerar-se-á independentemente da data de obtenção, desde que diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover.

Para avaliação deste fator, o júri considerará a formação desde que comprovada por certificados, diplomas ou outros documentos credíveis que indiquem expressamente o número de horas ou dias.

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas de 0 valores.

A avaliação será realizada nos seguintes termos:

- Sem frequência de cursos ou ações – 0 valores;
- Cursos ou ações de duração até 20 horas – 1 valor;
- Cursos ou ações de duração de 21 a 40 horas – 2 valores;
- Cursos ou ações de duração de 41 a 60 horas – 3 valores;
- Cursos ou ações de duração de 61 a 80 horas – 4 valores;
- Cursos ou ações de duração superior a 80 horas – 5 valores;
- Pós-Graduação/*MBA* – 6 valores.

A acumulação desta pontuação não poderá exceder os 20 valores.

c) Experiência Profissional**,** onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caraterizadoras do posto de trabalho a preencher.

Será ponderada da seguinte forma:

- Menor que um ano – 8 valores;
- Maior ou igual a um ano e menor que dois anos – 10 valores;

- Maior ou igual a dois anos e menor que quatro anos – 12 valores;
- Maior ou igual a quatro anos e menor que seis anos – 14 valores;
- Maior ou igual a seis anos e menor que oito anos – 16 valores;
- Maior ou igual a oito anos e menor que dez anos – 18 valores;
- Maior ou igual a dez anos – 20 valores.

A Experiência Profissional será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, por certificados, declarações ou outro documento idóneo, onde conste inequivocamente as atividades desenvolvidas e a respetiva duração (início e fim), especificamente na área para o qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada com uma escala de 0 a 20 valores.

d) Avaliação de Desempenho**,** devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao período correspondente às 3 últimas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo a mesma apurada através do cálculo da média desses mesmos anos.

Caso o candidato não tenha sido avaliado durante algum desses anos, será atribuída a classificação de 3.

A conversão da média final, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, conforme exemplo abaixo descriminado:

5---------20

3,5-------x

x= 14

3 - Avaliação Psicológica - visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto/a neste método de seleção.

A aplicação do método de seleção, Avaliação Psicológica será da competência da DGAEP ou pelo Núcleo de Psicólogos da Associação de Municípios de Terras de Santa Maria ou de outras entidades, devidamente autorizadas e escolhidas pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade (DGAEP).

4 - Entrevista de Avaliação de Competências - visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que são as seguintes:

- Orientação para o serviço público;
- Orientação para resultados;
- Análise crítica e resolução de problemas;
- Organização, planeamento e gestão de projetos;
- Inteligência emocional.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração prevista de 30 minutos, sendo a mesma realizada obrigatoriamente de forma presencial. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

De acordo com o disposto no art.º 19.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

Ordenação Final:

- A valoração e a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas do resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas que resulta da ponderação das seguintes fórmulas:

a) 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;

b) OF = (AC x 30%) +(EAC x 70%)

Em que: OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

- Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

1º Candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso (devidamente comprovadas);

2º Candidato/a com maior número de horas de formação profissional, diretamente relacionadas com o desempenho da função (devidamente comprovadas);

3º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Orientação para o serviço público”;

4º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Orientação para resultados”.

5º Persistindo o empate, a ordenação dos candidatos será feita por ordem decrescente de idade.

- Os candidatos admitidos serão convocados, pela forma prevista no art.º 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

As notificações são efetuadas preferencialmente através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

O Júri

Assinatura digital qualificada

Assinatura digital qualificada

Assinatura digital qualificada