



MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

ATA Nº 1

ATA DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR – JURISTA (LICENCIATURA EM DIREITO - CNAEF 380), DA CARREIRA GERAL DE TÉCNICO SUPERIOR, ABERTO POR DELIBERAÇÃO DA CÂMARA MUNICIPAL, DE 29 DE MAIO DE 2026.

Aos vinte e dois dias do mês de junho de dois mil e vinte e seis, pelas catorze horas, encontram-se reunidos na sala de reuniões da Câmara Municipal, na qualidade de membros do Júri do procedimento em epígrafe:

Presidente: Dr. José Luís Marques Antunes, Diretor do Departamento de Administração e Finanças em regime de substituição;

Vogais Efetivos:

1º vogal: Engº João Pedro Oliveira Marques Mouro, Diretor do Departamento de Investimentos, Ambiente e Desenvolvimento Urbano;

2º vogal: Dr. António Miguel Perdigoto Girão, Chefe da Divisão Administrativa.

O júri deliberou, por unanimidade, a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

a) Prova de conhecimentos: - A Prova de Conhecimentos (PC), visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. É adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. É permitido aos candidatos a consulta de legislação, desde que desprovida de anotações. Assume a forma escrita, natureza teórica, de realização coletiva, com a duração de duas horas, a qual deverá ter a seguinte estrutura: 3 grupos, sendo o 1º grupo de perguntas de escolha múltipla, o 2º grupo de perguntas de verdadeiro / falso e o 3º grupo de perguntas de desenvolvimento.

Temas e Legislação aplicáveis:

- Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, aprovado pela Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, adaptado aos serviços da administração autárquica pelo Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, estabelecido na Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;
- Código das Expropriações, aprovado pela Lei nº 168/99, de 18 de setembro, na sua redação atual;
- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei nº 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual;
- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, aprovado pelo Decreto-Lei nº 555/99, de 16 de dezembro, na sua redação atual;
- Regime Geral das Contraordenações, aprovado pelo Decreto-Lei nº 433/82, de 27 de outubro, na sua redação atual;

MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

- Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) – Regulamento (EU) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 e Lei nº 58/2019, de 8 de agosto;

O júri deliberou, também por unanimidade, solicitar à Fundação FEFAL a elaboração e a correção das provas de conhecimento, sendo esta entidade que irá definir os respetivos critérios de correção da dita prova.

b) Avaliação psicológica - que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. 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. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

E ainda como método facultativo:

c) Entrevista de Avaliação de Competências - que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores e terá incidência nas seguintes competências:

- Análise crítica e resolução de problemas;
- Gestão do conhecimento;
- Comunicação;
- Organização, Planeamento e Gestão de Projetos;
- Orientação para a mudança e inovação.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma 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:

$$OF = (PC \times 0,40) + AP \text{ (Apto/Não Apto)} + (EAC \times 0,60)$$

Em que:

OF — Ordenação Final

PC — Prova de Conhecimentos

AP — Avaliação Psicológica

EPS — Entrevista de Avaliação de Competências (método facultativo)

Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 e n.º 3 do artigo 36.º da LTFP: 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



MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

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 foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

a) 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 as centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

A **Habilitação Académica (HA)**, onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma:

- Licenciatura — 16 valores;
- Mestrado – profissionalizante nas áreas técnico – jurídicas – 18 valores;
- Doutoramento — 20 valores.

A **Formação Profissional (FP)**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

- Sem ações de formação na área pretendida – 0 valores;
- Formação específica em Código de Procedimento e Processo Tributário; Execuções Fiscais; Código de Processo nos Tribunais Administrativos; Código dos Contratos Públicos; Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas; Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial; Regime Jurídico do Sector Empresarial Local; Regime de Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado e Demais Entidades Públicas; Regime Jurídico da Urbanização e Edificação; Regime Jurídico da Instalação, Exploração e Funcionamento dos Empreendimentos Turísticos; Regime Geral das Contraordenações; Autarquias Locais; por cada ação, com a duração superior a 7 horas e inferior ou igual a 35 horas – 0,25; com duração superior a 35 horas e inferior ou igual a 60 horas – 0,50 valores; com duração superior a 60 horas – 1 valor.

A **Experiência Profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

- Na área: experiência igual ou inferior a 5 anos – 4 valores;
- entre 5 e inferior ou igual a 10 anos – 8 valores;
- entre 10 e inferior ou igual a 15 anos – 12 valores;
- entre 15 e inferior ou igual a 20 anos – 16 valores;
- superior a 20 anos – 20 valores;

A **Avaliação de Desempenho (AD)**, que pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

- a) Lei ° 66-B/2007, de 28 de dezembro: Desempenho Inadequado – 10 valores; Desempenho Adequado, Regular ou Bom – 15 valores; Desempenho Relevante ou Muito Bom – 20 valores.

Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho serão atribuídos 10 valores.

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



MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

A Avaliação Curricular (AC) será ponderada da seguinte forma:

$$AC = \frac{HAB+FP+EP+AD}{4}$$

4

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HAB = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

b) A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) nos mesmos moldes da suprarreferida.

E ainda como método facultativo:

c) Avaliação Psicológica — que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. 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. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. 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.

$$OF = (AC \times 0,40) + (EAC \times 0,60) + AP \text{ (Apto/Não Apto)}$$

Em que:

OF — Ordenação Final

AC — Avaliação Curricular

EAC — Entrevista de Avaliação de Competências

AP — Avaliação Psicológica (método facultativo)

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou obtenha classificação de Não Apto/a, 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.

A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Serviço de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.

O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam.

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.

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. Caso o/a dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento tenha optado pela utilização faseada dos métodos de seleção, os/as candidatos/as aprovados/as em cada método são convocados/as para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis.

MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as - As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtido sem cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo o art.º 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de São Pedro do Sul e disponibilizada na sua página eletrónica.

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

A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do formulário 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 as 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.

Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 24º portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior; candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências: Competências especializadas e experiência.

Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pelo Sr. Presidente do Júri a presente reunião e para constar e para os devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada.

O Júri,

