

*ifel*  
*03*

**Procedimento concursal para a contratação por tempo indeterminado de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, licenciado/a em Direito para exercer funções na Divisão Jurídica, Administrativa e de Gestão de Recursos Humanos**

**Ata nº 1**

Aos quatro dias do mês junho do ano de dois mil vinte e vinte e quatro, reuniu o Júri de seleção do procedimento concursal acima mencionado constituído pelo Presidente do Júri: Diana Costa Lima Monteiro Bulhosa, Chefe de Divisão Jurídica, Administrativa e de Gestão de Recursos Humanos 1ª vogal efetiva: Ana Paula de Gomes Pinho, Técnica Superior e pela 2ª vogal efetiva: Carla Sofia dos Santos Rocha, Chefe de Divisão de Finanças e Património para, em conformidade com o disposto do n.º 2 do artigo 9º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

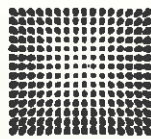
Em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30º e artigo 33º da LTFP, o recrutamento é aberto a candidatos/as com ou sem vínculo de emprego público.

**Caracterização do Posto de trabalho:** Desenvolve funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elabora pareceres e presta suporte jurídico transversal no âmbito das atribuições da unidade orgânica, nomeadamente, interpretação e aplicação da legislação; produção de normas e regulamentos internos; acompanhamento de processos judiciais e processos de contraordenações; e instrução, tramitação e pronúncia de processos disciplinares.

São admitidos/as ao presente procedimento concursal, os/as candidatos/as que detenham como requisito específico Licenciatura em Direito, não sendo admitida a substituição de nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional pelo que os/as candidatos/as têm de reunir os requisitos referidos até à data-limite de apresentação das respetivas candidaturas.

Os/As candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias/académicas, formação profissional ou experiência profissional obtidas em país estrangeiro, devem apresentar, em simultâneo, sob pena de exclusão ou não consideração para efeitos de avaliação curricular, documento comprovativo correspondente ao reconhecimento dos mesmos, previsto pela legislação portuguesa aplicável.

Não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade,



ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal desta Câmara Municipal idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

Os/As candidatos/as excluídos/as serão notificados/as para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo, sendo igualmente os/as candidatos/as admitidos/as notificados/as da decisão de admissão no mesmo prazo, nos termos do n.º 4 do artigo 16º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

**Identificação dos Métodos de Seleção:** nos termos do disposto do n.º 1 a 4 do artigo 36º da LTFP, conjugado com o n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um método facultativo.

Para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são:

- Avaliação Curricular (AC)
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Será ainda aplicado o método de seleção facultativo: Avaliação Psicológica (AP), exceto quando por escrito os/as candidatos/as afastarem este método de seleção, caso em que lhes aplica os seguintes métodos de seleção: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)

Para os/as demais candidatos/as os métodos de seleção obrigatórios são:

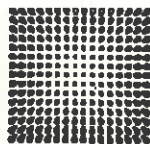
- Prova de Conhecimentos (PC)
- Avaliação Psicológica (AP)

Será ainda aplicado o seguinte método de seleção facultativo:

- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

**Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção:**

**AC - Avaliação curricular:** com uma ponderação de 50% - de acordo com a alínea c), do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a



Handwritten initials in blue ink, possibly 'P' and 'R'.

habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

Na avaliação do método de seleção – avaliação curricular são considerados e ponderados os seguintes fatores de avaliação: HA - Habilitações literárias/académicas ou profissionais, FP - Formação profissional, EP - Experiência profissional e AD - Avaliação de Desempenho.

**HA - Habilitações Literárias/Académicas:** Será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes. Assim, é valorada a habilitação, considerando apenas, nos casos em que o/a candidato/a seja detentor/a de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao/à candidato/a a melhor valoração. Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Para cada avaliação curricular será elaborada uma ficha individual, contendo a classificação obtida em cada fator de avaliação.

Assim, o Júri decidiu valorar a habilitação, nos casos em que, o/a candidato/a seja detentor/a de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao/à candidato/a a melhor valoração, de acordo com os critérios constantes da tabela abaixo indicada.

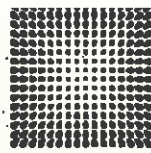
<b>HA – Habilitações Literárias/Académicas na área do concurso</b>
--

<b>19 Valores: Exigíveis às funções</b>
---

<b>20 Valores: Superiores exigidas</b>
--

**FP – Formação Profissional:** Neste fator são ponderadas as horas frequentadas em ações de formação e documentalmente comprovadas, relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a contratar e que cumpram os requisitos definidos no Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro adaptado à Administração Local através do Decreto-lei n.º 173/2019, de 13 de dezembro. São consideradas as ações de formação relevantes dos últimos 5 anos, imediatamente anteriores ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública, até ao limite máximo de 20 valores. Apenas é considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. A participação em congressos, conferências, seminários simpósios, ou eventos similares.

28  
28  
Sul



**S. João da Madeira**  
Câmara Municipal

acresce 0,5 valores, até ao máximo de 2 valores. A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização, valoradas de acordo com a tabela abaixo indicada:

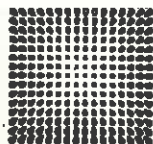
FP – Formação Profissional na área do concurso
10 Valores: Até 150h
12 valores : $\geq 151h$ e $\leq 200h$
14 valores : $\geq 201h$ e $\leq 250h$
16 valores : $\geq 251h$ e $\leq 300h$
18 valores: $\geq 301h$ a $\leq 350h$
20 valores : $\geq 351h$

Os cursos de especialização e de Pós-Graduação na área do concurso serão pontuados com 20 valores.

Os certificados de formação que não reflitam duração serão pontuados com 0 valores:

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

**EP.- Experiência Profissional:** Neste fator pretende-se ponderar o desempenho efetivo devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado. Só é contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, valorado no máximo de 20 valores. Para efeitos de classificação da experiência profissional, apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período da duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.



SSP  
HPE

**EP- Experiência Profissional na área vocacional**

<b>10 Valores:</b> Até 5 anos
<b>12 Valores:</b> > 5 anos e ≤ 9 anos
<b>14 Valores:</b> > 9 anos ≤ 12 anos
<b>16 Valores:</b> > 12 anos e ≤ 15 anos
<b>18 Valores:</b> > 15 anos e ≤ 18 anos
<b>20 Valores:</b> > 18 anos

**AD – Avaliação de Desempenho** – considerando que a mesma é de carácter bienal, nos termos do artigo 49º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o júri deliberou por unanimidade, que a avaliação de desempenho reporta-se ao último período avaliativo. No caso dos/as candidatos/as que por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, será atribuída a classificação de Adequado.

**AD – Avaliação de Desempenho**

<b>Desempenho Inadequado = 8 valores</b>
<b>Desempenho Adequado = 12 valores</b>
<b>Desempenho Relevante = 16 valores</b>
<b>Desempenho Excelente = 20 valores</b>

A classificação da avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, sendo a classificação obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA + FP + EP + AD / 4$$

Em que:

**AC** – Avaliação curricular;

**HA** – Habilitações académicas;

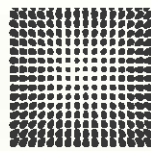
**FP** – Formação Profissional;

**EP** – Experiência Profissional;

**AD** = Avaliação de Desempenho.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa

D. 28  
de 10



**S. João da Madeira**  
Câmara Municipal

ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas aos postos de trabalho para o qual o procedimento foi aberto.

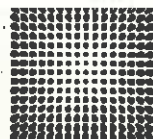
**EAC - Entrevista de avaliação de competências - com uma ponderação de 50% - de acordo com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, de acordo com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a entrevista de avaliação de competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais consideradas essenciais para o exercício da função.**

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, com vista a avaliar quatro (4) competências essenciais.

Cada competência é avaliada segundo a escala de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente.

Para o método da entrevista de avaliação de competências, decidiu o Júri definir o seguinte perfil de competências para o posto de trabalho colocado a concurso, a saber:

N.º	Descrição da Competência
1	<p><b>ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:</b> Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).</li><li>• Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.</li><li>• Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.</li><li>• Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.</li></ul>
2	<p><b>ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO:</b> Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos.</li><li>• Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.</li><li>• Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações.</li><li>• No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade.</li></ul>



da R!  
fe

<b>3</b>	<p><b>INICIATIVA E AUTONOMIA:</b> Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.</li><li>• Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.</li><li>• Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.</li><li>• Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.</li></ul>
<b>4</b>	<p><b>COMUNICAÇÃO:</b> Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão.</li><li>• Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.</li><li>• É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros.</li><li>• Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as.</li></ul>

Os critérios a utilizar nesta avaliação são os seguintes:

#### **Apreiação Qualitativa:**

1º Identificação da presença das competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos evidenciados, sendo atribuído ao total de cada competência a ponderação de 1,25

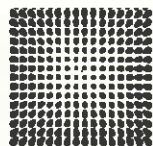
2º Atribuição da ponderação 0, 1 de acordo com os seguintes critérios:

- Manifesta - 1: Foi evidenciado o comportamento ancorado à competência,
- Não manifesta - 0: Não foi evidenciado os comportamentos ancorado à competência.

3º Determinação do nível classificativo qualitativo da competência de acordo com o somatório dos comportamentos presentes de acordo com a seguinte escala: 0 – Insuficiente; 1 – Reduzido; 2 – Suficiente; 3 – Bom e 4 – Elevado.

#### **Apreiação Quantitativa:**

A classificação das 4 competências do perfil será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples e expressa até às centésimas.



A entrevista de avaliação de competências (EAC) terá a duração máxima de quarenta e cinco minutos.

**PC - Prova de Conhecimentos:** com uma ponderação de 50%, de PC - Prova de Conhecimentos: com uma ponderação de 50%, de acordo com a alínea a), do n.º 1, do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos assume a forma escrita, garantindo, todavia, o anonimato do/a candidato/a para efeitos de correção, de natureza teórica, de realização individual, efetuada em suporte de papel, constituída por um conjunto de questões e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função.

Considerando o elenco de conhecimentos descritos no perfil de competências, a prova incide sobre as seguintes matérias e correspondente legislação:

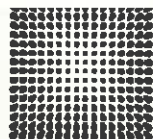
**Legislação geral comum - Conhecimentos profissionais ao nível das habilitações exigidas e competências técnicas dos/as candidatos/as necessárias ao exercício do posto de trabalho colocado a concurso designadamente:**

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- Acordo coletivo de Trabalho n.º 21/2021, publicado na 2.ª série n.º 17, em 26 de janeiro de 2021;
- Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Regime jurídico das autarquias locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual.

**Legislação específica:**

- Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, com as alterações vigentes;
- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação - Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, com as alterações vigentes;
- Novo Regime do Arrendamento Urbano - Lei n.º 6/2006, de 27 de fevereiro, com as alterações vigentes;





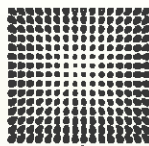
88  
\*  
fle

- Código Civil - Decreto-Lei n.º 47344, de 25 de novembro de 1966 com as alterações vigentes;
- Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado e Pessoas Coletivas de Direito Público - Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro, com as alterações vigentes;
- Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais - Lei n.º 53- E/2006, de 29 de dezembro, com as alterações vigentes;
- Regime Geral das Contraordenações - Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, com as alterações vigentes;
- Regras aplicáveis à assunção de compromissos e aos pagamentos em atraso das entidades públicas - Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, com as alterações vigentes;
- Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais - Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, com as alterações vigentes;
- Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016, com as alterações vigentes;
- Lei da Proteção de Dados Pessoais - Regulamento Geral de Proteção de Dados - Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto;
- Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro - Cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o regime geral de prevenção da corrupção.

1. A legislação referida encontra-se disponível no sítio do Diário da República, em [www.dre.pt](http://www.dre.pt).
2. A prova de conhecimentos tem a duração de 90 minutos e incide sobre os temas a que se refere a legislação e bibliografia identificadas no presente aviso.
3. Eventual candidato/a com deficiência comprovada poderá solicitar condições especiais para a realização da prova de conhecimentos, podendo ser concedido um alargamento até ao limite de 30 minutos.
4. O comprovativo do grau de deficiência pode ser apresentado até 10 dias úteis antes da realização da prova, quando não apresentado no momento da candidatura.

Para os/as candidatos/as admitidos/as a Prova de Conhecimentos será composta por 2 (dois) grupos.

b 88  
Suel



**S. João da Madeira**  
Câmara Municipal

**Grupo I** – composto por 5 (cinco) questões de resposta fechada (escolha múltipla), com 4 (quatro) opções de resposta.

**Grupo II** – Composto por 3 questões de desenvolvimento (conhecimentos específicos).

De acordo com a seguinte grelha classificativa:

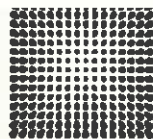
GRUPO I					GRUPO II			TOTAL
1	2	3	4	5	1	2	3	
1	1	1	1	1	5	5	5	20,00

- Os/As candidatos/as podem consultar em suporte papel legislação simples e não anotada.
- No I Grupo os/as candidatos/as/ devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão, sendo que a ausência de resposta ou indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão;
- Não é permitida a utilização de telemóveis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado não autorizado.
- Os/As candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método.
- Não é permitida a ausência da sala por qualquer motivo que não a desistência da realização da prova.
- Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

**AP - Avaliação Psicológica:** de acordo com a alínea b), do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a avaliação psicológica 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.

Em conformidade com o n.º 2 do citado artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a avaliação psicológica é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público ou através de entidade especializada, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela entidade referida.

A aplicação deste método será obrigatoriamente efetuada por entidade especializada pública e comportará 2 fases distintas, sendo aplicados as menções classificativas de Apto e



DS  
P-1  
fl

**Não Apto.** É excluído/a do procedimento concursal o/a candidato/a que tenha obtido um juízo de Não Apto na avaliação psicológica.

Na Avaliação Psicológica (AP) será garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a sob pena de quebra de sigilo.

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no art.º 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes é apenas aplicada a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 5 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

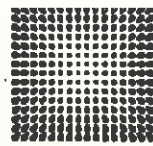
Considera-se excluído/a do procedimento o/a candidato/a que falte a qualquer um dos métodos de seleção ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

Os/As candidatos/as excluídos/as serão notificados/as para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

No decorrer do procedimento, os/as candidatos/as admitidos/as são convocados/as para a realização dos métodos de seleção, por notificação, nos termos previstos do artigo 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, preferencialmente através de correio eletrónico, com recibo de entrega. A referida notificação indica a data e horário da realização dos métodos de seleção.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de S. João da Madeira, disponibilizada na página eletrónica em <https://www.cm-sjm.pt/pt/municipio-recursos-humanos>.

**Ordenação final dos/as candidatos/as:** Nos termos do artigo 23º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das suas classificações quantitativas obtidas em cada um dos



métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com as fórmulas abaixo identificadas, tendo em conta a situação em que se encontre o/a candidato/a:

Para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal:

$$OF = AC \times 50\% + EAC \times 50\%$$

Para os/as demais candidatos/as:

$$OF = PC \times 50\% + EAC \times 50\%$$

O método AP não é considerado para o cálculo da classificação final, atendendo a que nos termos do n.º 2 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, este método é apenas avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Em que:

OF – Ordenação final

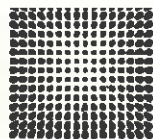
AC - Avaliação curricular

EAC - Entrevista de avaliação de competências

PC - Prova de conhecimentos

**Crítérios de desempate:** Os/As candidatos/as que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, caso subsista a igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação previstos nos números 1 e 2 do artigo 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1) Candidato/a com maior classificação na Entrevista de Avaliação de Competências;
- 2) Candidato/a com maior experiência na área para que é aberto o concurso;
- 3) Candidato/a com maior média na habilitação literária/ académica exigida para a candidatura;



**S. João da Madeira**  
Câmara Municipal

- 4) Candidato/a com maior grau de habilitação literária/ académica exigida para a candidatura.

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a portador/a de deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Em conformidade com o artigo 6º do mesmo diploma legal, o/a candidato/a portador/a de deficiência deve declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo, ainda, mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo Decreto-Lei.

De acordo com o n.º 2, do artigo 4º do Decreto-lei 29/2001, de 3 de fevereiro, competirá ao Júri verificar a capacidade do/a candidato/a portador/a de deficiência exercer a função, de acordo com o perfil funcional.

Nos termos da alínea b) n.º 1 do artigo 37º da LTFP, não há atos ou listas preparatórias da ordenação final dos/as candidatos/as.

De acordo com o n.º 2, do artigo 23º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e da alínea c), do n.º 1, do artigo 37º da LTFP, a lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município de S. João da Madeira e disponibilizada na sua página eletrónica, em <https://www.cm-sjm.pt/pt/municipio-recursos-humanos> sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

E não havendo mais nada a tratar o Júri declarou encerrada a reunião.

Para constar se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do Júri.

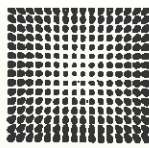
O Júri,

Presidente: Diogo Costa Lima Monteiro de Barros

1º Vogal: Ana Paula Ribeiro Gomes de Jesus

2º Vogal: Luís Afonso de Jesus

28  
Suel



**FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**

**Procedimento concursal para a contratação por tempo indeterminado de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, licenciado/a em Direito para exercer funções na Divisão Jurídica, Administrativa e de Gestão de Recursos Humanos**

Nome: \_\_\_\_\_

Data da realização da avaliação curricular: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / 20\_\_

**A – HABILITAÇÕES ACADÉMICAS**

A.1 Exigíveis às funções = 19 valores

A.2 Superiores às exigidas = 20 valores

**B – FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

B.1 Até 150 h = 10 valores

B.2  $\geq 151$  h e  $\leq 200$  h = 12 valores

B.3  $\geq 201$  h e  $\leq 250$  h = 14 valores

B.4  $\geq 251$  h e  $\leq 300$  h = 16 valores

B.5  $\geq 301$  h e  $\leq 350$  h = 18 valores

B.6  $\geq 351$  h = 20 valores

**C – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL**

C.1 Até 5 anos = 10 valores

C.2  $> 5$  anos e  $\leq 9$  anos = 12 valores

C.3  $> 9$  anos e  $\leq 12$  anos = 14 valores

C.4  $> 12$  anos e  $\leq 15$  anos = 16 valores

C.5  $> 15$  anos e  $\leq 18$  anos = 18 valores

C.6  $> 18$  anos = 20 valores

**D – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Desempenho Inadequado = 8 valores

Desempenho Adequado = 12 valores

Desempenho Relevante = 16 valores

Desempenho Excelente = 20 valores

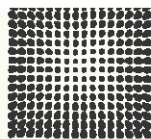
$$AC = HA + FP + EP + AD / 4$$

O Júri,

Presidente: \_\_\_\_\_

1ª Vogal: \_\_\_\_\_

2ª Vogal: \_\_\_\_\_



DS  
P  
MJP

**FICHA DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)**

**Procedimento concursal para a contratação por tempo indeterminado de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, licenciado/a em Direito para exercer funções na Divisão Jurídica, Administrativa e de Gestão de Recursos Humanos**

Nome: \_\_\_\_\_

N.º Competências a avaliar: 4 em \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Posto de Trabalho: Divisão Jurídica, Administrativa e de Gestão de Recursos Humanos

Identificação da presença das competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos evidenciados, sendo atribuído ao total de cada competência a ponderação de 1,25.

No quadro seguinte, apenas é admissível, a introdução dos valores 0 (zero) ou 1 (um), em que 0 corresponde a comportamento Não Demonstrado e 1 corresponde a Comportamento Demonstrado.

Competência	Comportamentos					Apreciação Qualitativa	Apreciação Quantitativa (Total x 1,25)
	1	2	3	4	Total		
Orientação Para Resultados							
Orientação para o serviço público							
Análise Da Informação E Sentido Crítico							
Comunicação							
<b>Avaliação Final Quantitativa</b>						<b>RESULTADO</b>	

Nível classificativo qualitativo da competência de acordo com o somatório dos comportamentos presentes de acordo com a seguinte escala: Insuficiente-0; Reduzido-1; Suficiente-2; Bom-3 e Elevado-4.

A classificação das 4 competências do perfil será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples e expressa até às centésimas.

O/A Avaliador/a,

\_\_\_\_\_

