



ATA N.º 1

Aos 29 dias do mês de maio do ano 2025, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri, designado por despacho do Vereador de Recursos Humanos datado de 24 de abril de 2025, constituído por **Maria Joana Rangel da Gama Lobo Xavier**, diretora Municipal de Serviços Partilhados, que presidiu, e, como vogais, **Maria Inês de Figueiredo Dias de Sousa Ribeiro**, diretora do Departamento Jurídico, e, em acumulação diretora do Departamento de Recursos Humanos, em regime de substituição, e **Maria Graça Sousa Moura**, chefe da Divisão de Auditoria e Qualidade, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de **Técnico Superior Jurista**.

De acordo com o despacho de 24/04/2025, são aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e um método de seleção complementar, nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante denominada apenas por Portaria.

Para os candidatos a que seja aplicável o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:

Obrigatórios: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências

Para os restantes candidatos:

Obrigatórios: Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica;

Complementar: Entrevista de Avaliação de Competências.

Métodos de seleção:

1. Prova de Conhecimentos (PC) - destinada a avaliar os conhecimentos e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função. A prova é escrita, com consulta, tem a duração de 2 horas e versa sobre as seguintes matérias:

- Constituição da República Portuguesa
- Código do Procedimento Administrativo
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro
- Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro
- Regime Geral de Prevenção da Corrupção
- Código de Conduta da Câmara Municipal de Guimarães
- Código dos Contratos Públicos
- Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto
- Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
- Código do Trabalho



- Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados - Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016
- Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto

- 1.1 Durante a realização da prova de conhecimentos não é autorizada a utilização de qualquer aparelho eletrónico.
- 1.2 Apenas em caso de necessidade, determinada por situação de deficiência devidamente comprovada e atempadamente comunicada, pode ser permitida a utilização de aparelhos eletrónicos.
- 1.3 A desistência da prova de conhecimentos só pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 15 minutos do seu início, podendo os candidatos sair da sala a partir desse momento.

2. Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido, que se anexa à presente ata.

3. Avaliação Curricular (AC) – visa avaliar as Habilitações Académicas (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD), de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que:

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

Doutoramento	20 valores
Mestrado	16 valores
Licenciatura	12 valores

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 5 anos e contabilizada em horas de acordo com a seguinte tabela:

Mais de 200 horas de formação	20 valores
Mais de 150 até 200 horas de formação	18 valores
Mais de 100 até 150 horas de formação	16 valores
Mais de 50 até 100 horas de formação	14 valores
Mais de 24 até 50 horas de formação	12 valores
Mais de 8 até 24 horas de formação	10 valores
De 1 a 8 horas de formação	8 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. Não são consideradas as ações cujo certificado não identifique a data da sua realização nem as que não se encontrem comprovadas pelo respetivo certificado.

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:

Mais de 12 anos de tempo de serviço	20 valores
Mais de 8 a 12 anos de tempo de serviço	16 valores
Mais de 5 a 8 anos de tempo de serviço	14 valores
Mais de 3 até 5 anos de tempo de serviço	12 valores
Mais de 1 até 3 anos de tempo de serviço	10 valores
Até 1 ano de tempo de serviço	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.

3.3. AD - Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP - é considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo (2021-2022). 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:

Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Relevante	16 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Inadequado	0 valores

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

3.4. 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.

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências técnicas e comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função. São avaliadas as seguintes competências: orientação para o serviço público; orientação para a colaboração; orientação para resultados; análise crítica e resolução de problemas; organização, planeamento e gestão de projetos.

5. 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, que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou que seja classificado como *Não Apto* na Avaliação Psicológica.

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 das classificações quantitativas



obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

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

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 36º da LTFP é utilizada a seguinte fórmula:

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

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

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, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

Na **Prova de Conhecimentos, na Avaliação Curricular e na Entrevista de Avaliação de Competências**, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A **Avaliação Psicológica** será avaliada através das menções de *Apto e Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate, é utilizado, adicionalmente, como critério de preferência, a classificação mais elevada no parâmetro “orientação para o serviço público”, na entrevista de avaliação de competências.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos e, para constar do processo, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai assinada.

O JÚRI,

Maria Joana Rangel da Gama Lobo Xavier

Maria Inês de Figueiredo Dias de Sousa Ribeiro

Maria da Graça Sousa Moura