

Procedimento concursal comum para recrutamento com vista à constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado (DJAA – 2 TS – Licenciatura em Direito)

ATA N.º 1 FIXAÇÃO DE CRITÉRIOS

-----Aos 24 dias do mês de julho de 2025, nesta cidade de Espinho e Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri, designado para o procedimento concursal comum para recrutamento com vista à constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado para 2 (dois) postos de trabalho na carreira unicategorial de Técnico Superior, com Licenciatura em Direito - CNAEF 0421/ 380 - Direito (Grau de complexidade 3), composto por: -----

-----**Presidente de júri:** Leonor Barros Sousa Mendes.-----

-----**Vogais efetivos:** Joana Maria Pereira Soares e Anabela da Silva Lourenço.-----

-----Esta reunião teve objetivo fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

-----1. **Caracterização do posto de trabalho:** Conforme descrito no mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, LTFP na sua redação atual, nomeadamente as funções descritas no conteúdo funcional correspondente à categoria de Técnico Superior: 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. De acordo com o Mapa de Pessoal 2025: Prestar apoio jurídico transversal no âmbito das atribuições do município, de forma extensiva a todos os serviços municipais; Elaborar informações, pareceres e outros documentos técnicos; Assegurar a instrução de processos disciplinares; Elaborar propostas de decisão final nos processos de contraordenação competência da autarquia; Preparar propostas de projetos normas internas e regulamentos; Assegurar apoio técnico-jurídico aos serviços e órgãos autárquicos sobre questões ou processos que lhe sejam submetidos; Elaborar estudos jurídicos sobre matérias de relevância municipal; Executar outras atividades de apoio geral ou especializado, na área jurídica no quadro de atribuições do município. -----

-----2. Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Pública, doravante designada por LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, conjugado com os artigos 17.º e 18.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: -----

-----2.1. Métodos de seleção obrigatórios: **"Prova de Conhecimentos"** e **"Avaliação Psicológica"**, complementada com o método de seleção **"Entrevista de Avaliação de Competências"**. -----

-----2.2. Para as pessoas candidatas que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de pessoas candidatas em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são: **"Avaliação Curricular"**, complementado com **"Entrevista de Avaliação de Competências"**. Estas pessoas candidatas podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme disposto no n.º 3, do art.º 36.º da LTFP. -----

-----2.3. Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídas as pessoas candidatas que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica, bem como as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.-----

-----3. **Aplicação dos métodos de seleção:** -----

-----Considerando os custos financeiros, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, conforme o disposto no artigo 19.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, nos seguintes termos: -----

-----3.1 O 1.º método de seleção (Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular) será aplicado a todas as pessoas candidatas admitidas ao procedimento concursal comum.-----

-----3.2 A aplicação do 2.º método de seleção e dos métodos seguintes (Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências) apenas será aplicado a parte das pessoas candidatas aprovadas no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 30 pessoas candidatas, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal ou da situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades nos termos do disposto na alínea b), do n.º 1, do art.º 19, da Portaria supracitada.-----

-----3.3 Ficam dispensadas da aplicação do 2.º método de seleção ou dos métodos seguintes, as restantes pessoas candidatas, que se consideram excluídas. -----

-----4. **Métodos de Seleção:** -----

-----4.1 **Avaliação Curricular** – com uma ponderação de 70%, visa aferir a existência de elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho. Incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nele alcançado. -----

-----Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para a pessoa candidata, de acordo com o n.º 3, do artigo 15.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

-----A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas de acordo com a seguinte fórmula: -----

-----**AC = [(HA) + (FP x 2) + (EP x 3) + (AD)] / 7** -----

-----Sendo que:-----

-----AC – Avaliação Curricular; -----

-----HA – Habilitação Académica; -----

-----FP – Formação Profissional;-----

-----EP – Experiência Profissional;-----

-----AD – Avaliação de desempenho; -----

-----Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão: ---

-----**Habilitações Académicas (HA)** – será ponderado o grau de habilitação académica, certificado oficialmente reconhecido pelas entidades competentes, adquirido até ao fim do prazo de candidaturas, sendo ponderado da seguinte forma: -----

-----Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho: Licenciatura em Direito (CNAEF 0421/ 380) – 18,00 valores-----

-----Mestrado ou Mestrado Integrado na área de Direito (CNAEF 0421/ 380) – 19,00 valores-----

-----Doutoramento na área de Direito (CNAEF 0421/ 380) – 20,00 valores-----

-----Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. ----

-----**Formação Profissional (FP)** – Serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional frequentadas/ ministradas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores. -----

-----Serão valoradas as ações de formação frequentadas/ ministradas, na área adequada à exigida no presente aviso, com o número total de horas frequentadas/ ministradas, período em que as mesmas decorreram e indicação da entidade que as promoveu, a partir do ano de 2022 até à data de abertura do presente procedimento e as especializações e pós-graduações relacionadas com o conteúdo funcional, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios: -----

-----Sem formação ou formação não relacionada com a área do concurso = 0,00 valores -----

-----Com formação profissional $\leq$ 50 horas – 4,00 valores; -----

-----Com formação profissional $>$ 50 horas e $\leq$ 100 horas – 8,00 valores; -----

-----Com formação profissional $>$ 100 horas e $\leq$ 200 horas – 10,00 valores; -----

-----Com formação profissional $>$ 200 horas e $\leq$ 350 horas – 13,00 valores; -----

-----Com formação profissional $>$ 350 horas e $\leq$ 500 horas – 16,00 valores; -----

-----Com formação profissional $>$ 500 horas e $\leq$ 750 horas – 18,00 valores; -----

-----Com formação profissional $>$ 750 horas – 20,00 valores; -----

-----Não serão valoradas as ações de formação cuja duração não se encontre expressamente indicada. -----

-----Apenas serão consideradas ações/ presenças comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data da realização da mesma. 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, cada semana a cinco dias, assim como meio-dia é o equivalente a 3 horas e 30 minutos. -----

-----**Experiência Profissional (EP)** – Será apenas considerado o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração: -----

-----Até 3 anos de experiência profissional em funções idênticas, a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho – 10 valores -----

-----Mais de 3 anos e até 6 anos de experiência profissional em funções idênticas, a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho – 12 valores -----

-----Mais de 6 anos e até 9 anos de experiência profissional em funções idênticas, a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho – 16 valores -----

-----Superior a 9 anos de experiência profissional em funções idênticas, a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho – 20 valores -----

-----**Avaliação de desempenho (AD)** – Devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos a que a pessoa candidata cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividades idênticas à(s) do(s) posto(s) de trabalho a ocupar, atribuindo-se a seguinte valoração: -----

-----Desempenho Inadequado (1 a 1,999) – 0,00 valores -----

-----Desempenho Adequado (2 a 3,999) – 10,00 valores -----

-----Desempenho Relevante (4 a 5) – 15,00 valores -----

-----Excelente (4 a 5) – 20,00 valores -----

-----Para as pessoas candidatas que não possuam Avaliação de Desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10,00 valores. -----



----- 4.2 **Prova de Conhecimentos (PC)** – Com uma ponderação de 70%, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função em concurso, bem como o adequado conhecimento da língua portuguesa.-----

-----Revestirá a forma escrita, de natureza teórica específica, e será constituída por questões de escolha múltipla e desenvolvimento, com a duração de 90 minutos, com possibilidade de consulta aos diplomas legais simples (edições não anotadas/ comentadas pelos/as autores/as) e restante bibliografia, podendo, para o efeito, as pessoas candidatas se fazerem acompanhar dos mesmos, não sendo autorizada a utilização de telemóvel ou de quaisquer outros equipamentos eletrónicos, designadamente, calculadora, tablet ou computador. -----

-----A Prova de Conhecimentos será expressa de numa escala de 0 a 20 valores e versará sobre a legislação/ bibliografia abaixo descrita, devendo 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. ---

-----Conhecimentos Gerais:-----

-----Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, na sua atual redação;-----

-----Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;-----

-----Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação;-----

-----Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;-----

-----Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação-----

-----Conhecimentos Específicos:-----

-----Regime Jurídico das Finanças Locais — Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na sua atual redação;-----

-----Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais — Lei n.º 53-E/2006, de 29 de dezembro, na sua atual redação;-----

-----Regime de acesso à informação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos — Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto na redação em vigor;-----

-----Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na sua redação atual — Institui o Ilícito de mera ordenação social e respetivo processo;-----

-----Lei-quadro das contraordenações ambientais - Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto, na sua redação atual; -

-----Regime Jurídico das Contraordenações Económicas - Decreto-Lei n.º 9/2021, de 29 de janeiro;-----

-----Regime jurídico da urbanização e edificação – Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na redação em vigor;-----

-----Decreto-Lei n.º 80/2015 de 14 de maio - Aprova a Revisão do Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial;-----

-----Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração - Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, na redação em vigor;-----

-----Regulamento (UE) n.º 679/2016, de 27 de abril (RGPD);-----

-----Na realização da Prova de Conhecimentos, será garantido o anonimato para efeitos de correção, nos termos da alínea a), do n.º 2, do art.º 20.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

-----Durante a realização da Prova de conhecimentos (PC), as pessoas candidatas poderão consultar os referidos conteúdos apenas em suporte de papel, não anotados.-----



-----As pessoas candidatas que compareçam à Prova de Conhecimentos com um atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, ficam impedidas de realizar o método de seleção.-----

-----**4.3 Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais das pessoas candidatas, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/ técnicas de avaliação psicológica. -----

-----Na realização da avaliação psicológica deve ser garantido e observado a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não a própria pessoa candidata, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem 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 será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. -----

-----**4.4 Entrevista de Avaliação de competências (EAC)** – com uma ponderação de 30%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pela pessoa candidata. A entrevista de avaliação de competências terá a duração aproximadamente de 20 minutos e será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.-----

-----Em termos de valoração será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética/ simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências, de acordo com a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, tendo em consideração os comportamentos: C1: Iniciativa; C2: Orientação para a mudança e inovação; C3: Orientação para a colaboração; C4: Orientação para o serviço público; C5: Inteligência emocional. -----

-----Cada competência será avaliada através da seguinte escala: -----

-----20 valores: o candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência; -----

-----16 valores: o candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência; -----

-----12 valores: o candidato evidencia 1 indicadores comportamentais da competência; -----

-----8 valores: o candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência; -----

-----4 valores: não sabe/ não responde.-----

-----A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação de cada uma das competências e de acordo com a seguinte fórmula: ----

----- $EAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5) / 5$ -----

-----A **ordenação final** das pessoas candidatas que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e a Classificação Final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula: -----

----- $CF = (AC / PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$ -----

-----Em que: -----

-----CF – Classificação Final;-----

-----AC – Avaliação Curricular; -----

-----PC - Prova de Conhecimentos; -----

-----EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; -----

-----Em caso de igualdade de valoração entre pessoas candidatas, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

-----Subsistindo o empate após a aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: -----

-----1.º Candidato/a com mais tempo de experiência profissional; -----

-----2.º Candidato/a com melhor classificação na competência: Iniciativa; -----

-----3.º Candidato/a com melhor classificação na competência: Orientação para a mudança e inovação; -----

-----6. **Pessoas candidatas com grau de incapacidade** -----

-----Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, a pessoa candidata com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

-----7. **Exclusão e notificação:** -----

-----As pessoas candidatas excluídas serão notificadas de acordo com o previsto no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. As pessoas candidatas admitidas/ aprovadas são convocadas para a realização dos métodos de seleção, nos termos do artigo 22.º da mesma Portaria. -----

-----As atas de júri, listas de resultados obtidos em cada método de seleção, assim como a lista unitária de ordenação final, após homologação, serão disponibilizadas através de lista ordenada alfabeticamente, disponibilizada na plataforma eletrónica de Recrutamento do Município, disponível em <https://recrutamento.cm-espinho.pt/inicial> -----

-----No âmbito do exercício de audiência de interessados, as pessoas candidatas devem, obrigatoriamente, utilizar a plataforma de recrutamento.-----

-----E, não havendo outros assuntos a tratar, se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri. -----

O Júri,


Leonor Barros Sousa Mendes
Joana Maria Pereira Soares
Anabela da Silva Lourenço