

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, ÁREA DE DIREITO**

**Ata número um**

No dia 18 de março de 2026, nas instalações da Câmara Municipal de Amarante, pelas 11:00 horas, reuniu o júri designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara, de 27 de fevereiro de 2026, para o procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, previsto e não ocupados no Mapa de Pessoal desta Câmara Municipal, na área de Direito (CNAEF 380 - Direito), a afetar à Divisão de Serviços Jurídicos (DSJ), constituída por:

Presidente – José António Rodrigues Gonçalves, Diretor do Departamento de Administração Geral, em regime de substituição.

1.<sup>a</sup> Vogal Efetiva – Sónia Cristina de Azevedo Pinto, Chefe da Divisão de Serviços Jurídicos e Fiscalização, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.<sup>a</sup> Vogal Efetiva – Zita Graça Teixeira Pereira, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos.

O posto de trabalho colocado a concurso tem a seguinte caracterização: *“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 contraordenação; instrução, tramitação e pronúncia de processos disciplinares.*

A reunião teve a seguinte Ordem de Trabalhos:

- Decidir das fases que comportam os métodos de seleção e selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos e tipo de prova;
- Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valorização final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento.

Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

**1. MÉTODOS DE SELEÇÃO E UTILIZAÇÃO FASEADA:**

Nos termos do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP) e artigos 17.º e 18.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, assim como do Despacho do Exmo. Senhor Presidente da Câmara de 27 de fevereiro de 2026, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

Prova de Conhecimentos Escrita e Entrevista de Avaliação de Competências ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

a) 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 para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e salvo se expressamente afastados por escrito pelos candidatos, os métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, nos termos do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP) e do artigo 17.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro;

b) Prova de Conhecimentos Escrita e Entrevista de Avaliação de Competências, para os restantes candidatos.

Os candidatos referidos na alínea a) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção aplicáveis, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no Formulário de Candidatura, caso em que se submeterá aos mesmos métodos de seleção dos candidatos abrangidos pela alínea b): Prova de Conhecimentos Escrita e Entrevista de Avaliação de Competências.

Os métodos de seleção serão aplicados num único momento, exceto se o número de candidatos for superior a 10, caso em que, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, foi determinada a utilização faseada dos métodos de seleção.

Caso os métodos de seleção sejam aplicados num único momento à totalidade dos candidatos, o júri faseará a avaliação dos mesmos, avaliando no(s) método(s) seguinte(s) apenas os candidatos com aproveitamento no método anterior, nos termos alínea b) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria.

Caso seja utilizado o faseamento dos métodos de seleção, será aplicado o primeiro método obrigatório à totalidade dos candidatos admitidos, sendo o segundo método de seleção e os métodos seguintes aplicados apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 3 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

A aplicação e avaliação dos métodos de seleção assume carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada método de seleção, o que determina a sua não convocação para o método seguinte.

**2. PROVA DE CONHECIMENTOS ESCRITA (PC)**, que 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, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, é de realização individual, reveste a natureza teórica, assume forma escrita, será efetuada em suporte de papel.

2.1. A prova de conhecimentos terá uma única fase e incidirá sobre os seguintes conteúdos:

2.1.1. Legislação geral, na versão atualizada:

- Constituição da República Portuguesa - Decreto de 10 de abril de 1976;
- Código do Procedimento Administrativo (CPA) – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;

- Lei Eleitoral dos Órgãos das Autarquias Locais - Lei Orgânica nº1/2001, de 14 de agosto;
- Estatuto dos Eleitos Locais - Lei n.º 29/87, de 30 de junho;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/20213, de 12 de setembro;
- Regime financeiro das autarquias locais e entidades intermunicipais, aprovado pela Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro;
- Código dos Contratos Públicos – Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Regime da Realização de Despesas Públicas com Locação e Aquisição de Bens e Serviços - Decreto Lei 197/99 de 8 de junho;
- Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas, Lei n.º 98/97, de 26 de agosto;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Revisão do Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial - Decreto de Lei n.º 80/2015, de 14 de maio;
- Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional - Decreto-Lei n.º 93/90, de 19 de março;
- Regime Jurídico da Reserva Agrícola Nacional - Decreto-Lei n.º 73/2009, de 31 de março;
- Regulamento Geral das Estradas e Caminhos Municipais - Lei n.º 2110, de 19 de agosto de 1961;
- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação - Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro;
- Plano Diretor Municipal de Amarante - Aviso n.º 9728/2017, de 23 de agosto;
- Regime Geral das Contraordenações - Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro;
- Lei quadro das Contraordenações ambientais - Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto;
- Código das Expropriações - Lei n.º 168/99, de 18 de setembro;
- Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais - Lei n.º 53-E/2006, de 29 de dezembro.
- Lei da Proteção de Dados Pessoais - Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto;
- Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados da União Europeia - Regulamento (UE) n.º 679/2016, de 27 de abril;
- Código Regulamentar do Município de Amarante;

2.2. Para efeitos de realização da prova de conhecimentos esclarece-se o seguinte:

2.2.1. Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação referida nos pontos 2.1.1..

2.2.2. Não é permitida a consulta de documentação em formato digital nem a utilização de qualquer meio eletrónico, para esse ou outro efeito, durante a realização da prova.

2.3. Na classificação da Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

2.4. Duração aproximada da Prova de Conhecimentos: 90 minutos.

**3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**, que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais:

- a) Habilitações Académicas (HA), em que se avaliará a titularidade do grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida.
- b) Formação Profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.
- c) Experiência Profissional (EP), em que se avaliará o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP) / 3$$

Em que:

- AC – Avaliação Curricular;
- HA – Habilitações Académicas;
- FP – Formação Profissional;
- EP – Experiência Profissional.

#### 4.1. Parâmetro Habilitações Académicas:

Na avaliação do parâmetro **Habilitações Académicas (HA)**, o júri decidiu valorar a habilitação, adequada ao cargo a prover, nos termos da tabela seguinte:

Habilitações Académicas (HA)	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura/Mestrado)	18 valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)	20 valores

#### 4.2. Formação Profissional (FP):

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtida nos últimos 5 anos.

Apenas são consideradas ações de formação comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da ação e a data da realização. 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 seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração inferior a 20 horas	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 20 horas a 59 horas	12 valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 60 horas a 79 horas	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 80 horas a 89 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total igual ou superior a 90 horas	18 valores
Pós-Graduação concluídos e relacionados com o posto de trabalho	20 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.

#### 4.3. **Parâmetro Experiência Profissional:**

O parâmetro **Experiência Profissional (EP)** visa avaliar o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, sendo a experiência profissional devidamente documentada, valorada do seguinte modo:

<b>Experiência Profissional (EP)</b>	<b>Valoração</b>
Sem Experiência profissional	10 valores
Experiência profissional < 1 ano	12 valores
Experiência profissional ≥ 1 ano e < 2 anos	14 valores
Experiência profissional ≥ 2 anos e < 3 anos	16 valores
Experiência profissional ≥ 3 anos e < 4 anos	18 valores
Experiência profissional ≥ 4 anos	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada na área do posto de trabalho colocado a concurso e com a caracterização supra descrita.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento é aberto.

**5. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)**, que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

Assim, de entre as competências definidas no mapa de pessoal para a carreira/categoria de Técnico Superior, área de Direito (Orientação para o Serviço Público; Análise Crítica e Resolução de Problemas; Iniciativa; Organização, Planeamento e Gestão de Projetos; Tomada de Decisão; Inteligência Emocional), o Júri selecionou as competências abaixo indicadas, para aplicar neste método de seleção, por considerar que são as mais adequadas para o exercício da função a concurso:

5.1. A Entrevista de Avaliação de Competências, composta 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. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido

e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

**5.1.1. A – Orientação para o Serviço Público:** Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.
2. Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.
3. Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

**5.1.2. B – Análise Crítica e Resolução de Problemas:** Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

Traduz-se nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.
2. Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.
3. Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.

**5.1.3. C – Organização, Planeamento e Gestão de Projetos:** Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.
2. Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades.
3. Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.

**5.1.4. D – Tomada de Decisão:** Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Avalia as situações e toma decisões rapidamente sempre que necessário.
2. Identifica benefícios e riscos associados à tomada de decisão, tendo em conta os potenciais impactos nos resultados.

3. Assume a responsabilidade pelas suas ações e pelos projetos que coordena, monitorizando o resultado das suas decisões.

5.2. O presente método de seleção será avaliado de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

<b>Menção</b>	<b>Classificação</b>
Excelente	20 valores
Elevado	18 valores
Muito Bom	16 valores
Bom	14 valores
Suficiente	12 valores
Mínimo exigido	10 valores
Insuficiente	8 valores
Não demonstrou	4 valores

$$EAC = (A+B+C+D) / 4$$

Em que:

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

A = Competência A - Orientação para o Serviço Público

B = Competência B - Análise Crítica e Resolução de Problemas

C = Competência C - Organização, Planeamento e Gestão de Projetos

D = Competência D - Tomada de Decisão

5.3. Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 30 minutos.

## **6. ORDENAÇÃO FINAL (OF)**

6.1. A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = (70 PC + 30 EAC)/100$$

ou

$$OF = (70 AC + 30 EAC)/100$$

Em que,

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos Escrita

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

6.2. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria.

6.2.1. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência "Análise Crítica e Resolução de Problemas";

2.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência "Orientação para o Serviço Público";

3.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência “Organização, Planeamento e Gestão de Projetos”.

7. O Júri deliberou ainda que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as serão realizadas na plataforma de recrutamento através da DARH, assim como a publicitação das listas de resultados.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

O Presidente do Júri,

Assinado por: **José António Rodrigues Gonçalves**  
Num. de Identificação: 10578271  
Data: 2026.03.18 11:23:27+00'00'

José António Rodrigues Gonçalves

A 1.ª Vogal Efetiva,

Assinado por: **Sónia Cristina de Azevedo Pinto**  
Num. de Identificação: 11457841  
Data: 2026.03.18 11:25:14+00'00'

Sónia Cristina de Azevedo Pinto

A 2.ª Vogal Efetiva,

Assinado por: **Zita Graça Teixeira Pereira**  
Num. de Identificação: 11547738  
Data: 2026.03.19 11:27:39+00'00'

Zita Graça Teixeira Pereira