

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR-ARQUITETO

Aos 13 dias do mês de Dezembro de 2024, reuniu-se o júri do procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 2 lugar da Carreira de Técnico Superior, Categoria de Técnico Superior, Posto de trabalho de Técnico Superior-Arquiteto, aberto por despacho favorável do Sr. Presidente de Câmara Municipal em 10/12/2024.

O júri foi designado por despacho do Sr. Presidente da Câmara, datado de 10/12/2024, e tem a seguinte composição:

Presidente – Pedro Fogaça (Chefe de Divisão)

1º Vogal Efetivo – Paulo Puga (Técnico Superior)

2º Vogal Efetivo – Elsa Ludovino (Técnica Superior)

1º Vogal Suplente – Inês Basto (Técnico Superior)

2º Vogal Suplente – Cristina Bernardo (Chefe de Divisão)

Vogal substituto do Presidente do Júri nas faltas e impedimentos; Paulo Puga (Técnico Superior)

Este procedimento rege-se pelas disposições contidas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 (LTFP), de 20 de junho, Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º. 4/2015, de 7 de janeiro)

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

1. Caracterização do posto de trabalho
2. Quotas de emprego
3. Habilitações literárias exigidas
4. Formalização das candidaturas
5. Verificação de requisitos
6. Método(s) de seleção obrigatório(s)
7. Sistema de classificação final
8. Critérios de ordenação preferencial
9. Ordenação final dos candidatos aprovados
10. Posicionamento remuneratório

Ponto 1 - Caracterização do posto de trabalho

Caracterização do posto de trabalho aprovado no mapa de pessoal 2024 (DORU06)

Exerce com autonomia e responsabilidade funções de estudo, conceção e aplicação de métodos e processos inerentes à sua qualificação profissional, nomeadamente os seguintes domínios de atividade: Conceção e projeção de conjuntos urbanos, edificações, obras públicas e objetos, prestando a devida assistência técnica e orientação no decurso da respetiva execução; Elaboração de informações relativas a processos na área da respetiva especialidade, incluindo o planeamento urbanístico, bem como sobre a qualidade e adequação de projetos para licenciamento de obras de construção civil ou de outras operações urbanísticas; Colaboração na organização de processos de candidatura a financiamentos comunitários, da administração central ou outros; Colaboração na definição das propostas de estratégia, de metodologia e de desenvolvimento para as intervenções urbanísticas e arquitetónicas; Coordenação e fiscalização na execução de obras. Articula as suas atividades com outros profissionais, nomeadamente nas áreas do planeamento do território, arquitetura paisagista, reabilitação social e urbana e engenharia.

Ponto 2 - Quotas de Emprego

É garantida a reserva de postos de trabalho para candidatos portadores de deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro da seguinte forma:

Em todos os concursos de ingresso na função pública, em que o número de lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10, é obrigatoriamente fixada uma quota de 5% do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade.

Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar.

Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Os candidatos devem declarar no requerimento de candidatura, sob o compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supramencionado.

Compete ao júri verificar a capacidade dos candidatos com deficiência para exercerem a função inerente aos postos de trabalho em causa

Ponto 3 - Habilitações literárias exigidas

Licenciatura, conforme n.º 1 do artigo 34.º e alínea c), n.º 1 do artigo 86.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, correspondente ao grau 3 de complexidade funcional da categoria/carreira do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.

Para o Posto de Trabalho de Técnico Superior - Arquiteto será exigida a licenciatura em Arquitetura.

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

Ponto 4 – Formalização das Candidaturas

Os/as candidatos/as são responsáveis pela formalização da candidatura, em conformidade com a legislação atual, devendo enviar toda a documentação necessária à sua análise e avaliação, sob pena de exclusão:

- a) O prazo para entrega de candidatura será de dez dias úteis, contados a partir do dia da publicação do aviso de abertura do procedimento (por extrato) no Diário da República, 2.ª série. A publicitação integral do aviso será efetuada no mesmo dia na Bolsa de Emprego Público (BEP) e na página de internet do Município de Évora (www.cm-evora.pt).
- b) As candidaturas deverão ser formalizadas obrigatoriamente através da plataforma eletrónica de recrutamento disponível através do seguinte link: <https://recrutamento.cm-evora.pt> e anexação dos documentos que instruem a candidatura ali indicados.

- c) A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:
- Currículo detalhado;
 - Fotocópia de documentos comprovativos das habilitações literárias. Os/as candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, devem apresentar obrigatoriamente e em simultâneo, documento comprovativo do reconhecimento dessas habilitações;
 - Comprovativo atualizado (menos de seis meses após a data do presente aviso) de inscrição na Ordem dos Arquitetos;
 - Fotocópia dos documentos comprovativos de ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas;
 - Fotocópia dos documentos comprovativos da experiência profissional, sob pena de não ser considerada.

Ponto 5 - Verificação de requisitos

O júri verificará se as candidaturas cumprem os requisitos de admissão exigidos, conforme artigo 14.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e de acordo com o seguinte:

- a) Se as candidaturas entraram dentro do prazo estabelecido;
- b) Se estão corretamente instruídas: formulário e declaração de consentimento devidamente preenchidos;
- c) Se os/as candidatos/as anexaram os documentos exigidos, conforme Ponto 4 – Formalização de Candidaturas;
- d) Caso se aplique, se é titular dos requisitos especiais exigidos (por ex.: candidatos/as portadores de deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%);
- e) Outros requisitos legais ou condições que constem do Aviso de Abertura de Concurso.

Não poderão ser admitidos/as, no procedimento concursal, candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem idênticos postos de trabalho previstos no serviço para cuja ocupação se destina este procedimento.

Em caso de dúvida, o júri pode exigir a qualquer candidato/a, a apresentação de documentação complementar, comprovativa das declarações prestadas na candidatura.

Ponto 6 - Método(s) de seleção obrigatório(s)

Os métodos de seleção são os previstos no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e nos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, aplicados do seguinte modo:

a) Para os candidatos que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, ou seja, que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), salvo se esses candidatos, através de declaração escrita, afastarem estes métodos de seleção, devendo então ser-lhes aplicados os métodos aplicados aos restantes candidatos.

Adicionalmente, e nos termos do n.º 4 do artigo 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deverá ser aplicada a Prova de conhecimentos (PC) como método de seleção facultativo.

Da Avaliação Curricular (AC)

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho (AD). Será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a ponderação a seguir indicada.

A habilitação académica (HA)

Licenciatura Pré-Bolonha – 16 valores;

Licenciatura Pós-Bolonha – 12 valores

Licenciatura Pré-Bolonha + Mestrado – 18 valores;

Licenciatura Pós-Bolonha + Mestrado – 14 valores;

De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata — 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, são ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite máximo de 20 valores:

Sem formação relevante para o exercício das funções — 10 valores

Com ações de formação relevantes para o exercício das funções — 10 valores acrescidos de:

1 valor — por cada ação até 7 horas

3 valores — por cada ação de 7 a 21 horas

5 valores — por cada ação de 21 a 35 horas

7 valores — por cada ação superior a 35 horas

Para contabilização das horas de formação profissional, um dia de formação corresponderá a 7 horas, exceto prova em contrário. Não serão contabilizadas as ações de formação que não indiquem a duração em horas ou dias.

A experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, pondera o desempenho efetivo de funções na área da atividade para que o concurso é aberto:

Sem experiência relevante para o exercício das funções — 10 valores

Com experiência relevante - 10 valores, acrescidos de:

Até um ano - 2 valores

De 1 a 3 anos - 4 valores

De 3 a 6 anos - 6 valores

De 6 a 10 anos - 8 valores

Mais de 10 anos - 10 valores

A avaliação do desempenho (AD), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Para a valoração da Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três últimos anos, de acordo com os seguintes critérios:

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio; Excelente: 20 valores; Muito Bom: 16 valores; Bom: 12 valores; Necessita de desenvolvimento: 8 valores; Insuficiente: 6 valores.

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Relevante: 20 valores; Adequado: 13 valores; Inadequado: 8 valores.

c) Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos anos, será considerado como Desempenho Adequado: 12 Valores.

$AC = HA + FP + (2 * EP) + AD$

5

Da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Devem ser avaliadas as seguintes competências previstas para o posto de trabalho colocado a concurso e constantes do mapa de pessoal aprovado para o ano de 2023:

- 1 – Orientação para os resultados
- 2 - Orientação para o serviço público
- 3 – Planeamento e organização
- 4 – Análise da informação e sentido crítico
- 10 - Responsabilidade e compromisso com o serviço

A Classificação Final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das competências em análise e será apresentada na Grelha Classificativa Individual da Entrevista de Avaliação de Competências, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

Da Prova de Conhecimentos (PC)

A Prova de Conhecimentos reveste a forma escrita, de realização individual e presencial, com consulta, em ambiente controlado, realizando-se em papel, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A Prova de Conhecimentos é constituída por um total de 16 questões às quais serão atribuídas um máximo de 20 valores.

Serão catorze (14) questões de escolha múltipla, com quatro opções de resposta, em que:

- a) Os candidatos devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão;
- b) Cada resposta certa será classificada com 1 valor;
- c) Cada resposta errada desconta 0,5 valor;
- d) A ausência de resposta ou a indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão.

Serão duas (2) questões de desenvolvimento, com três valores cada e com os seguintes critérios:

- a) Demonstração de conhecimento/ Incidência na temática _ 2 Valores
- b) Estruturação do raciocínio e texto _ 1 Valor
- c) A ausência de resposta ou falta de objetividade para a temática corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão.

A duração total da Prova de Conhecimentos é de 60 (sessenta) minutos, podendo ser alargada, até ao limite de 30 (trinta) minutos, para os candidatos com deficiência que comprovadamente solicitem condições especiais para a sua realização.

A correção da Prova de Conhecimentos, na forma escrita, é efetuada sob anonimato.

A prova é composta por uma única parte, versando sobre as seguintes temáticas:

- Realização de projetos de loteamentos municipais
- Realização de projetos de arquitetura e de execução
- Registo de Loteamentos Municipais; articulação com Autoridade Tributária e Serviços de Registo
- Planos Municipais de Ordenamento do Território
- Conhecimentos no domínio das interligações regionais e nacionais das redes intermodais de transportes e dos seus impactos no território
- Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação

As Fontes documentais de suporte à realização da Prova de Conhecimentos são as seguintes:

- Código de Procedimento Administrativo
- Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua redação atual e respetivas Portarias
- RJIGT; Decreto-Lei n.º 380/99, de 22 de setembro na sua redação atual

- Conhecimentos no domínio das interligações regionais e nacionais das redes intermodais de transportes e dos seus impactos no território.
- Página Web do Município (<https://www.cm-evora.pt/municipe/areas-de-acao/ordenamento-territorio-e-urbanismo/planos-municipais>)
- Direção-Geral do Território (<https://www.dgterritorio.gov.pt/AcessoSimples/>)

b) Para os restantes candidatos, aplicam-se os métodos de seleção referidos no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, que são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP);

Adicionalmente, e nos termos do n.º 4 do art. 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do art. 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deverá ser aplicada a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) como métodos de seleção facultativos.

Da Prova de Conhecimentos (PC)

A Prova de Conhecimentos reveste a forma escrita, de realização individual e presencial, com consulta, em ambiente controlado, realizando-se em papel, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A Prova de Conhecimentos é constituída por um total de 16 questões às quais serão atribuídas um máximo de 20 valores.

Serão catorze (14) questões de escolha múltipla, com quatro opções de resposta, em que:

- Os candidatos devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão;
- Cada resposta certa será classificada com 1 valor;
- Cada resposta errada desconta 0,5 valor;
- A ausência de resposta ou a indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão.

Serão duas (2) questões de desenvolvimento, com três valores cada e com os seguintes critérios:

- Demonstração de conhecimento/ Incidência na temática _ 2 Valores
- Estruturação do raciocínio e texto _ 1 Valor
- A ausência de resposta ou falta de objetividade para a temática corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão.

A duração total da Prova de Conhecimentos é de 60 (sessenta) minutos, podendo ser alargada, até ao limite de 30 (trinta) minutos, para os candidatos com deficiência que comprovadamente solicitem condições especiais para a sua realização.

A correção da Prova de Conhecimentos, na forma escrita, é efetuada sob anonimato.

A prova é composta por uma única parte, versando sobre as seguintes temáticas:

- Realização de projetos de loteamentos municipais
- Realização de projetos de arquitetura e de execução
- Registo de Loteamentos Municipais; articulação com Autoridade Tributária e Serviços de Registo
- Planos Municipais de Ordenamento do Território
- Conhecimentos no domínio das interligações regionais e nacionais das redes intermodais de transportes e dos seus impactos no território.
- Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação

As Fontes documentais de suporte à realização da Prova de Conhecimentos são as seguintes:

- Código de Procedimento Administrativo
- Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua redação atual e respetivas Portarias
- RJIGT; Decreto-Lei n.º 380/99, de 22 de setembro na sua redação atual
- Conhecimentos no domínio das interligações regionais e nacionais das redes intermodais de transportes e dos seus impactos no território.

- Página Web do Município (<https://www.cm-evora.pt/munice/areas-de-acao/ordenamento-territorio-e-urbanismo/planos-municipais>)
- Direção-Geral do Território (<https://www.dgterritorio.gov.pt/AcessoSimples/>)

Da Avaliação Psicológica (AP)

a) Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido no posto de trabalho colocado a concurso. A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases e é valorada, em cada fase intermédia, se existir, através das menções classificativas de Apto e Não apto.

2 - Orientação para o serviço público

7 - Iniciativa e autonomia

10 - Responsabilidade e compromisso com o serviço

11 - Relacionamento interpessoal

13 - Trabalho de equipa e cooperação

Da Avaliação Curricular (AC)

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho (AD). Será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a ponderação a seguir indicada.

A habilitação académica (HA)

Licenciatura Pré-Bolonha – 16 valores;

Licenciatura Pós-Bolonha – 12 valores

Licenciatura Pré-Bolonha + Mestrado – 18 valores;

Licenciatura Pós-Bolonha + Mestrado – 14 valores;

De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata – 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, são ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite máximo de 20 valores:

Sem formação relevante para o exercício das funções — 10 valores

Com ações de formação relevantes para o exercício das funções — 10 valores acrescidos de:

1 valor — por cada ação até 7 horas

3 valores — por cada ação de 7 a 21 horas

5 valores — por cada ação de 21 a 35 horas

7 valores — por cada ação superior a 35 horas

Para contabilização das horas de formação profissional, um dia de formação corresponderá a 7 horas, exceto prova em contrário. Não serão contabilizadas as ações de formação que não indiquem a duração em horas ou dias.

A experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, pondera o desempenho efetivo de funções na área da atividade para que o concurso é aberto:

Sem experiência relevante para o exercício das funções — 10 valores

Com experiência relevante - 10 valores, acrescidos de:

Até um ano - 2 valores

De 1 a 3 anos - 4 valores

De 3 a 6 anos - 6 valores
De 6 a 10 anos - 8 valores
Mais de 10 anos - 10 valores

A avaliação do desempenho (AD), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Para a valoração da Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três últimos anos, de acordo com os seguintes critérios:

- a) Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio; Excelente: 20 valores; Muito Bom: 16 valores; Bom: 12 valores; Precisa de desenvolvimento: 8 valores; Insuficiente: 6 valores.
- b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Relevante: 20 valores; Adequado: 13 valores; Inadequado: 8 valores.
- c) Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos anos, será considerado como Desempenho Adequado: 12 Valores.

$$AC = \frac{HA + FP + (2 * EP) + AD}{5}$$

Da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Devem ser avaliadas as seguintes competências previstas para o posto de trabalho colocado a concurso e constantes do mapa de pessoal aprovado para o ano de 2023:

- 1 – Orientação para os resultados
- 2 - Orientação para o serviço público
- 3 – Planeamento e organização
- 4 – Análise da informação e sentido crítico
- 10 - Responsabilidade e compromisso com o serviço

A Classificação Final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das competências em análise e será apresentada na Grelha Classificativa Individual da Entrevista de Avaliação de Competências, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

Ponto 7 - Sistema de classificação final

A classificação final (CF) dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será efetuada através de uma das seguintes fórmulas:

Candidatos referidos na alínea a) do ponto 6 - $CF = 0,35 AC + 0,35 EAC + 0,30 PC$

Candidatos referidos na alínea b) do ponto 6 - $CF = 0,45 PC + 0,30 AC + 0,25 EAC$

Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou fase, não lhes sendo aplicado o método seguinte. Também são excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das fases.

Com base nos elementos avaliativos e respetiva ponderação assim fixados, será elaborada uma grelha para recolha das classificações quantitativas atribuídas em resultado da aplicação dos parâmetros definidos e cálculo da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar.

Atendendo à urgência do presente procedimento concursal, o dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento pode fasear a utilização dos métodos de seleção nos termos do artigo 19.º da mesma Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;
- c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

Os candidatos serão convocados para a realização do(s) método(s) de seleção por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

Este júri garante o cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, que refere «A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades, entre homens e mulheres, no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar, toda e qualquer forma de discriminação».

Ponto 8 - Critérios de ordenação preferencial

- O artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, estabelece que nos procedimentos concursais sejam aplicados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1 - Em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que:

- a) Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP, a saber “O trabalhador contratado a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, tem preferência, na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação”.
- b) Se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais pela lei.

2 - A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

- a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes, quando outra forma de desempate não tenha sido fixada na publicação do procedimento concursal.
- c) Subsistindo ainda empate na lista unitária de ordenação final, após a aplicação dos critérios estabelecidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é aplicado o seguinte critério, aprovado por despacho do Sr. Presidente da Câmara, datado de 09/06/2021; Candidato com menor idade.

Ponto 9 - Ordenação final dos candidatos aprovados

Conforme disposto no artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a ordenação final dos candidatos 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 às centésimas, dando origem a uma lista unitária, ainda que no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Ponto 10 - Posicionamento Remuneratório

De acordo com a Tabela Remuneratória Única em vigor na Administração Pública, tendo em conta o determinado no artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e todas as normas legais e regulamentares em vigor sobre a presente matéria, sendo a posição remuneratória de referência a 1.ª posição da categoria de Técnico Superior, Nível 16 da Tabela Remuneratória Única.

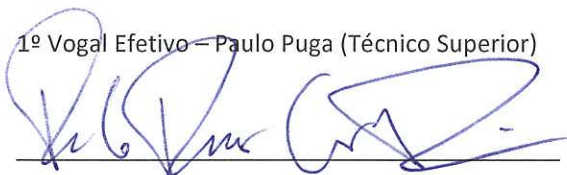
E nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada nos termos da lei.

Os membros do Júri

Presidente – Pedro Fogaça (Chefe de Divisão)



1º Vogal Efetivo – Paulo Puga (Técnico Superior)



2º Vogal Efetivo – Elsa Ludovino (Técnica Superior)

