ÉVORA
Câmara Municipal

**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-DESPORTO**

**Aos vinte e um dias do mês de julho de 2026,** 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 **dois lugares da Carreira de Técnico Superior, Categoria de Técnico Superior, Posto de trabalho de Técnico Superior-Desporto**, aberto por despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal de Évora, datado de 27 de março de 2026. O júri foi designado por despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal de Évora, datado de 27 de abril de março de 2026, e tem a seguinte composição:

Presidente – Teresa Engana (Chefe de Divisão na C.M.Évora)

1º. Vogal Efetivo – Pedro Silva (Técnico Superior na C.M.Évora)

2º. Vogal Efetivo – Sandra Ataíde (Técnica Superior na C.M.Évora)

1º. Vogal Suplente – Hugo Matias (Técnico Superior na C.M.Évora)

2º. Vogal Suplente – Elsa Ludovino (Técnica Superior a C.M.Évora)

Vogal substituto do Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos – Pedro Silva (Técnico Superior na C.M.Évora)

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 nº. 4/2015, de 7 de janeiro).

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


Ponto 1 - Caraterização do posto de trabalho ..... 2
Ponto 2 - Quotas de Emprego ..... 2
Ponto 3 - Habilitações literárias exigidas ..... 3
Ponto 4 – Formalização de Candidaturas ..... 3
Ponto 5 - Verificação de requisitos ..... 4
Ponto 6 - Método(s) de seleção obrigatório(s) ..... 4
Método(s) de seleção facultativos(s) - ..... 5
Ponto 7 - Sistema de classificação final ..... 10
Ponto 8 - Critérios de ordenação preferencial ..... 11
Ponto 9 - Ordenação final dos candidatos aprovados ..... 12
Ponto 10 – Posicionamento Remuneratório ..... 12

## Ponto 1 - Caraterização do posto de trabalho

Os postos de trabalho de **Técnico Superior-Desporto** colocados a concurso, destina-se ao Departamento de Sóciocultural e têm a seguinte caraterização no mapa de pessoal, aprovado para o ano de 2026:

Exerce, com autonomia e responsabilidade, funções de estudo, planeamento, conceção, implementação e avaliação de métodos e processos técnico-científicos na área do Desporto, inerentes à carreira de Técnico Superior, designadamente:

- Planeamento, organização, coordenação e avaliação de atividades, programas e eventos desportivos municipais;
- Conceção, implementação e acompanhamento de projetos de desenvolvimento desportivo e de promoção da atividade física e da saúde;
- Coordenação, dinamização e lecionação de sessões de atividade física e desportiva no âmbito dos programas municipais, designadamente das Atividades de Enriquecimento Curricular (AEC) e de outros programas de promoção da atividade física e da saúde, na área da respetiva habilitação académica;
- Gestão e racionalização dos recursos humanos e materiais afetos às atividades e equipamentos desportivos;
- Gestão técnica e operacional das instalações desportivas municipais, assegurando o cumprimento das normas de funcionamento e segurança, exercendo funções de Responsável Técnico de Instalações Desportivas, nos termos da legislação aplicável;
- Desenvolvimento de projetos e ações de apoio ao movimento associativo desportivo e colaboração com clubes, associações e demais entidades parceiras, no âmbito da estratégia municipal de desenvolvimento desportivo;
- Elaboração de estudos, pareceres, relatórios, regulamentos e propostas técnicas, bem como apoio à organização das atividades promovidas pela unidade orgânica e o exercício das demais funções compatíveis com a carreira e categoria de Técnico Superior.

## 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 em Ciências do Desporto, Desporto, Educação Física ou áreas afins integradas na área de educação e formação 813 – Desporto (CNAEF), não sendo permitida a substituição da habilitação académica por formação ou experiência profissional.**

## Ponto 4 – Formalização de 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, 2ª 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 mediante o preenchimento de formulário 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;
   - Fotocópia dos documentos comprovativos das 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;

Caso o/a candidato/a seja detentor/a de relação jurídica de emprego público, declaração emitida pelo serviço onde se encontra a exercer funções, devidamente atualizada e autenticada, na qual conste, de forma inequívoca: a modalidade de vinculo de emprego público, a carreira e categoria de que seja titular, a posição, o nível remuneratório e remuneração base que detém; com descrição detalhada das funções, atividades, atribuições e competências inerentes ao posto de trabalho ocupado, devendo a mesma ser complementada com informação referente à avaliação do desempenho relativa aos últimos três ciclos avaliativos (2021-2022, 2023-2024 e 2025).

Ponto 5 - Verificação de requisitos

O júri verificará se as candidaturas cumprem os requisitos de admissão exigidos, conforme art.º 14º 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, online, 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%), deverá comprová-lo;
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 18º. 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.

Método(s) de seleção facultativos(s)

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 Psicológica (AP)** 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.

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

**A habilitação académica (HA)**

Licenciatura Pré-Bolonha – 16 valores;

Licenciatura Pós-Bolonha – 14 valores

Licenciatura Pré-Bolonha + Mestrado – 18 valores;

Licenciatura Pós-Bolonha + Mestrado – 16 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 — 10 valores acrescidos de:

  1 valor — por cada ação até 14 horas

  2 valores — por cada ação de 14 a 35 horas

  5 valores — por cada ação de 35 a 70 horas

  10 valores — por cada ação superior a 70 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:

Com experiência relevante na área — 10 valores acrescidos de:

Até um ano — 2 valores

Superior a 1 ano e inferior a 3 anos — 4 valores

Superior a 3 e inferior a 6 anos — 6 valores

Superior a 6 e inferior a 10 anos — 8 valores

Mais de 10 anos — 10 valores

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

Para a valoração da AD, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três últimos ciclos avaliativos (2021-2022, 2023-2024 e 2025), de acordo com os seguintes critérios atendendo à alteração da legislação em vigor: a) Lei n.2 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.2 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.

A classificação final, no método de seleção AC, resulta da média da aplicação da seguinte fórmula de cálculo, que será apresentada na grelha classificativa individual, sendo valorada numa escala de O a 20 valores expressa até às centésimas:

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

**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 2026:

**1 - Orientação para o serviço público**
**2 - Orientação para a colaboração**
**4 - Orientação para resultados**
**11 - Orientação para inclusão**

A Classificação Final no método de seleção EAC resulta da média aritmética simples da avaliação das competências em análise, valorada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

**Da Avaliação Psicológica (AP)**

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.

**1 - Orientação para o serviço público**
**2 - Orientação para a colaboração**
**4 - Orientação para resultados**
**8 - Iniciativa**
**11 - Orientação para inclusão**

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,
- **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 **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** como método de seleção facultativo.

**Da Prova de Conhecimentos (PC)**

A PC reveste a forma escrita, de realização individual, com consulta, em ambiente controlado, podendo realizar-se em suporte eletrónico ou em papel, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.
A documentação, utilizada para consulta, não pode estar rasurada nem conter anotações. Não é permitida a utilização de telemóveis ou outros meios eletrónicos durante a PC.
A PC é constituída por um total de **20 questões de escolha múltipla, com quatro opções de resposta, em que:**
a) Os/as candidatos/as devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão;
b) Cada resposta certa será classificada com 1 valor;
c) A ausência de resposta ou a indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão.
A duração total da PC é de 60 (sessenta) minutos, podendo ser alargada, até ao limite de 30 (trinta) minutos, para os/as candidatos/as com deficiência que comprovadamente solicitarem condições especiais para a sua realização.
A correção da PC, na forma escrita, é efetuada sob anonimato.

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

**Código dos Contratos Públicos**

Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 18-A/2008, de 28 de março, e alterado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, pelo Decreto-Lei n.º 223/2009, de 11 de setembro, pelo Decreto-Lei n.º 278/2009, de 2 de outubro, pela Lei n.º 3/2010, de 27 de abril, pelo Decreto-Lei n.º 131/2010, de 14 de dezembro, pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 149/2012, de 12 de julho, DL n.º 214-G/2015, de 02/10, DL n.º 111-B/2017, de 31/08, Retificação n.º 36-A/2017, de 30/10, Retificação n.º 42/2017, de 30/11, DL n.º 33/2018, de 15/05, DL n.º 170/2019, de 04/12, Resolução da AR n.º 16/2020, de 19/03, Lei n.º 30/2021, de 21/05, pela Retificação n.º 25/2021, de 21/07, Decreto-Lei n.º 78/2022, de 07/11 e pelo Decreto-Lei n.º 54/2023, de 14/07.

**Regime Jurídico das Autarquias Locais**

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, retificada pelas Declarações de Retificação n.º 46-C/2013, de 1 de novembro, e n.º 50-A/2013, de 11 de novembro (estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico) e alterado pela Lei n.º 50/2018, de 16/08, Lei n.º 42/2016, de 28/12, Lei n.º 7-A/2016, de 30/03, Lei n.º 69/2015, de 16/07, Lei n.º 25/2015, de 30/03, Lei n.º 50/2018, de 16/08 e pela Lei n.º 66/2020, de 04/11, Lei n.º 24-A/2022, de 23/12, Lei n.º 82/2023, de 29/12 e Decreto Lei n.º 10/2024, de 08/01.

**Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto e alterada pelo Decreto-Lei n.º 13/2024, de 10/01, Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10/01, Decreto-Lei n.º 53/2023, de 05/07, Decreto-lei n.º 84-F/2022, de 16/12, Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26/07, Lei n.º 2/2020, de 31/03, Lei n.º 82/2019, de 02/09, Lei n.º 79/2019, de 02/09, Lei n.º 71/2018, de 31/12, Lei n.º 49/2018, de 14/08, Lei n.º 73/2017, de 16/08, Lei n.º 70/2017, de 14/08, Lei n.º 25/2017, de 30/05, Lei n.º 42/2016, de 28/12, Lei n.º 18/2016, de 20/06, Lei n.º 84/2015, de 07/08 e pela Lei n.º 82-B/2014, de 31/12.

**Código do Trabalho**, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro na sua redação atual.

**Código de conduta do Município** - Aviso n.º 406/2021, de 22 dezembro de 2020, https://www.cm-evora.pt/wp-content/uploads/2021/01/Codigo-de-Conduta-do-Municipio-deE%CC%81vora.pdf

- **Sistema Integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública**, Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

- **Modelo orgânico e competências dos serviços da Câmara Municipal de Évora** - Despacho n.º 8237/2019, de 27 agosto de 2019, que estabelece o modelo orgânico e competências dos serviços da Câmara Municipal de Évora, https://www.cm-evora.pt/wp-content/uploads/2020/10/OrganizacaoServicosAutarquiasLocais_MunicipioEvora.pdf

- **Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto LBAFD**, na sua redação atual - Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro.

- **Regime Jurídico dos Contratos-Programa de Desenvolvimento Desportivo Decreto-Lei n.º 273/2009, de 1 de outubro,** na sua redação atual.

- **Grandes Opções do Plano e Orçamento 2026 Câmara Municipal de Évora,** https://www.cm-evora.pt/municipe/camara-municipal/plano-e-orcamento/opcoes-do-plano-e-orcamento-2026/

- **Regulamento de Utilização e Funcionamento das Piscinas Municipais de Évora**, Diário da República, 2.ª série — N.º 120, de 25 de junho de 2018, https://www.cm-evora.pt/municipe/equipamentos/equipamentos-desportivos/piscinas-municipais/condicoes-de-utilizacao/

- **Regulamento de Cedência e Utilização do Complexo Desportivo de Évora**, Diário da Republica, 2ª série, nº 61, 26 março de 2020, https://www.cm-evora.pt/municipe/camara-municipal/regulamentos/regulamentos-de-cultura-educacao-juventude-e-desporto/

- **Regulamento Geral de Utilização do Circuito de Manutenção da Mata do Escurinho**, publicado em DR, APÊNDICE N.º 131 — II SÉRIE — N.º 274 — 26 de novembro de 2001

Da Avaliação Psicológica (AP)

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.**

**1 - Orientação para o serviço público**
**2 - Orientação para a colaboração**
**4 - Orientação para resultados**
**8 - Iniciativa**
**11 - Orientação para inclusão**

Da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A EAC 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 2026:

**1 - Orientação para o serviço público**
**2 - Orientação para a colaboração**
**4 - Orientação para resultados**
**11 - Orientação para inclusão**

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, Classificação Final CF = 0,60 AC + 0,40 EAC**

**Candidatos referidos na alínea b) do ponto 6, Classificação Final CF = 0,70 PC + 0,30 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" na Avaliação Psicológica.

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 dos métodos de seleção, obrigatoriamente, através da plataforma eletrónica de recrutamento ( https://recrutamento.cm-evora.pt ).

Os/as candidatos/as excluídos/as são notificados/as, obrigatoriamente, através da plataforma e eletrónica de recrutamento ( https://recrutamento.cm-evora.pt ).

O júri garante o cumprimento da alínea h) do artigo 99 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».

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

## Ponto 8 - Critérios de ordenação preferencial

- O artº. 24º. da Portaria nº. 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 artº. 24º. da Portaria nº. 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;

- Ao candidato com mais tempo de experiência no termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, na área de atividade para a qual o procedimento é aberto (devidamente comprovada);

- Ao candidato com maior número de horas de formação profissional no termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, diretamente relacionadas com o desempenho da função (devidamente comprovadas).

Ponto 9 - Ordenação final dos candidatos aprovados

Conforme disposto no artigo 23.º da Portaria nº. 233/2022, de 9 de setembro, a ordenação final dos/as candidatos/as 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 38º da Lei nº. 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

Assinado por: **Maria Teresa da Silva Vale Fernandes Engana**
Data: 2026.07.21 16:10:03+01'00'
Certificado por: **Diário da República**
Atributos certificados: **Direção Intermédia de 2.º Grau - Chefe de Divisão de Juventude e Desporto - Município de Évora**

CHAVE MÓVEL

Mª Teresa Engana

Pedro Silva

Sandra Ataíde