

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 - SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO

Aos vinte seis dias do mês de maio 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 1 lugar da Carreira de Técnico Superior, Categoria de Técnico Superior, Posto de trabalho de Técnico Superior de Segurança no Trabalho, aberto por despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal de Évora, datado de 14 de abril de 2026.

O júri foi designado por despacho do Sr. Presidente da Câmara de Évora, datado de 16 de abril de 2026, e tem a seguinte composição:

- Presidente – Orlando José da Costa Botas (Técnico Superior na C.M. Évora)
1º. Vogal Efetivo – Manuel António Paixão Pereira (Técnico Superior na C.M. Évora)
2º. Vogal Efetivo – Elsa Cristina Bico Ludovino (Técnico Superior na C.M. Évora)
1º. Vogal Suplente – Sandra Jerónima Rebocho Prates (Técnica Superior na C.M. Évora)
2º. Vogal Suplente – Sandra Paula dos Santos Ataíde (Técnica Superior na C.M. Évora)

Vogal substituto do Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos – Manuel António Paixão Pereira (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 n.º. 4/2015, de 7 de janeiro)

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

1. Caraterização 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. Avaliação curricular
8. Entrevista de avaliação de competências
9. Prova de conhecimentos
10. Avaliação psicológica
11. Método(s) de seleção facultativo(s)
12. Sistema de classificação final
13. Critérios de ordenação preferencial
14. Ordenação final dos candidatos aprovados
15. Posicionamento remuneratório

Ponto 1 - Caraterização do posto de trabalho

O posto de trabalho de Técnico Superior-Segurança e Higiene no Trabalho colocado a concurso, destina-se ao Departamento de Administração de Pessoal-Divisão de Gestão de Pessoal e tem a seguinte caraterização no mapa de pessoal, aprovado para o ano de 2026:

Exerce com autonomia e responsabilidade funções de estudo, conceção e adaptação de métodos e processos científico técnicos, inerentes à respetiva área de intervenção, inseridos, nomeadamente, nos seguintes domínios de atividade:

- Segurança e Saúde no trabalho, incluindo planeamento e prevenção, integrando todos os níveis e toda a organização; avaliando os riscos e as respetivas medidas de prevenção e elaborando os respetivos relatórios.
- Elaborar o plano de prevenção de riscos profissionais, bem como planos detalhados de prevenção e proteção exigidos por legislação específica.
- Participar na elaboração do plano de emergência interno, incluindo os planos específicos de combate a incêndios, evacuação de instalações e primeiros socorros, supervisionar o aprovisionamento, a validade e a conservação dos equipamentos de proteção individual, bem como a instalação e a manutenção da sinalização de segurança.

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 34º e alínea c) n.º 1 do artigo 86º da Lei nº 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 de Higiene e Segurança no Trabalho, será exigida licenciatura que se situe nas áreas da Segurança no Trabalho ou da Segurança e Saúde no Trabalho e certificado de Aptidão Profissional de Técnico Superior de Higiene e Segurança no Trabalho, ou licenciatura noutra área, complementada com curso de Técnico Superior de Segurança e Higiene no Trabalho e certificado de Aptidão Profissional de Técnico Superior de Higiene e Segurança no Trabalho;
- Caso seja titular de grau(s) académico(s) superior(s), tem sempre de comprovar a titularidade da licenciatura exigida;
 - O candidato possuidor de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deve apresentar, com a respetiva candidatura, documento comprovativo da equivalência/reconhecimento dessas habilitações estrangeiras às habilitações previstas pela legislação portuguesa aplicável.
 - O candidato deve ainda ser detentor de curso de formação de formadores ou habilitação equivalente;
 - Todos os candidatos, independentemente da habilitação literária apresentada, devem ser detentores de título profissional válido, de acordo com o artigo 3º da Lei nº 42/2012 de 28 de agosto.
- Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional 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;
 - Fotocópia de título profissional válido, de acordo com o artigo 3º da Lei nº 42/2012 de 28 de agosto.

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 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

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 art.º 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.

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:

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.

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

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 – Análise crítica e resolução de problemas
- 3 – Gestão do conhecimento
- 4 – Iniciativa

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 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.

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

Da Prova de Conhecimentos (PC)

A Prova de Conhecimentos 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 Prova de Conhecimentos é constituída por um total de 20 questões de escolha múltipla, com quatro opções de resposta, em que:

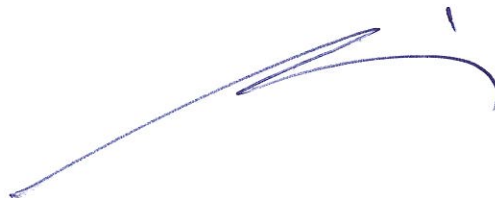
- a) Os candidatos devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão;
- b) Cada resposta certa será classificada com 1 valor;
- c) Cada resposta errada desconta 0,05 valores;
- d) A ausência de resposta ou a indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão.

A duração total da 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 solicitarem 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, é de realização individual e versa sobre as seguintes temáticas:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n. 35/2014 de 20 junho), na sua redação atual;
- Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual);
- Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais nos termos do artigo 284º do Código do Trabalho, aprovado pela (Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei nº 98/2009, de 04 de setembro, na sua redação atual);



- Regime Jurídico de Acidentes em Serviço e de Doenças Profissionais no âmbito da Administração Pública (Decreto-Lei nº 503/99, de 20 de novembro, na sua redação atual);
- Prescrições mínimas de proteção da Segurança e da Saúde dos trabalhadores contra os riscos de exposição a agentes biológicos durante o trabalho (Decreto-Lei nº 84/97 de 15 de abril, na sua redação atual);
- Prescrições mínimas de proteção da Segurança e da Saúde dos trabalhadores em matéria de exposição ao ruído durante o trabalho (Decreto-Lei nº 182/2006 de 6 de setembro);
- Prescrições mínimas em matéria de proteção dos trabalhadores contra os riscos de exposição a agentes químicos durante o trabalho (Decreto-Lei nº 24/2012 de 6 de fevereiro, na sua redação atual);
- Proteção dos trabalhadores contra os riscos de exposição a agentes potencialmente cancerígenos ou mutagénicos durante o trabalho (Decreto-Lei nº 301/2000 de 18 de novembro, na sua redação atual);
- Classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas, que altera e revoga as Diretivas 67/548/CEE e 1999/45/CE e altera o Regulamento (CE) 1907/2006 – Regulamento (CE) 1272/2008 de 16 de dezembro;
- Prescrições mínimas de Segurança e Saúde no que respeita à utilização pelos trabalhadores de equipamentos de proteção individual durante o trabalho (Decreto-Lei nº 348/93 de 1 de outubro e Portaria nº 988/93 de 5 de outubro);
- Regras a que deve obedecer a colocação no mercado e a entrada em serviço das máquinas bem como a colocação no mercado das quase-máquinas, transpondo para a ordem jurídica interna, a Diretiva 2006/42/CE, relativa às máquinas e que altera a Diretiva 95/16/CE, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes aos ascensores (Decreto-Lei nº 103/2008 de 25 de junho);
- Prescrições mínimas de Segurança e Saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor ((Decreto-Lei nº 349/93 de 1 de outubro);
- Prescrições mínimas de Segurança e Saúde nos locais de trabalho (Portaria nº 987/93 de 5 de outubro);
- Regulamento Geral de Segurança e Higiene do Trabalho nos estabelecimentos industriais (Portaria nº 53/71 de 3 de fevereiro);
- Prescrições mínimas de Segurança e Saúde respeitantes à movimentação manual de cargas no trabalho (Decreto-Lei nº 330/93 de 25 de setembro);
- Formas de aplicação do regime de segurança e saúde no trabalho previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, aos órgãos e serviços da Administração Pública, alteração da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei nº 79/2019 de 2 de setembro).

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 – Análise crítica e resolução de problemas

3 – Gestão do conhecimento

4 – Iniciativa

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 o serviço público

2 – Análise crítica e resolução de problemas

3 – Gestão do conhecimento

4 – Iniciativa

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 - $CF = 0,60 AC + 0,40 EAC$

Candidatos referidos na alínea b) do ponto 6- $CF = 0,60 PC + 0,40 EAC$

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, foi 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 art.º 112º 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 art.º 24º. 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 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;

Ponto 9 - Ordenação final dos candidatos aprovados

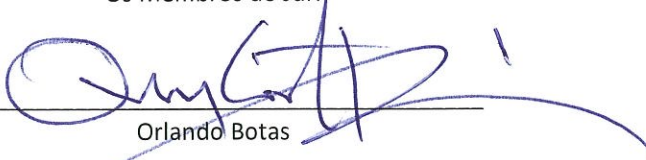
Conforme disposto no artigo 23.º da Portaria nº. 233/2022, de 9 de setembro, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas 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

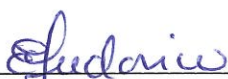
De acordo com a Tabela Remuneratória Única em vigor na Administração Pública, tendo em conta o determinado no artigo 38º da Lei nº. 35/2014, de 20 de junho, e todas as normas legais e regulamentares em vigor sobre a presente matéria, sendo a posição remuneratória de referência a 1.ª posição da categoria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


Orlando Botas


Manuel Pereira


Elsa Ludovino