MUNICÍPIO DE AROUCA

Câmara Municipal

- **PROCEDIMENTO CONCURSAL Nº 12/2026/SRH**
- **POSTOS DE TRABALHO: 1 / CARREIRA / CATEGORIA: Técnico Superior – Jurista**
- **MODALIDADE DE CONTRATO: CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO**

ATA n.º 1

(MÉTODOS E CRITÉRIOS DE SELEÇÃO)

1. Aos 3 dias do mês de novembro de 2026, no Edifício dos Paços do Concelho e salão nobre, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, aberto por despacho de 23/10/2026, constituído pelos membros a seguir indicados, para exercício das competências previstas no artigo 9º da Portaria nº 233/2022, de 9.9.

Membros presentes:

Presidente: Cláudia Maria da Silva Monteiro de Oliveira, Chefe de Equipa Multidisciplinar.

Vogais efetivos: Paula Brandão Pinto, Chefe de Divisão e Ana Luísa Pinho Gonçalves, Técnica Superior.

2. A reunião teve como objetivo praticar os atos que devem preceder a publicitação do procedimento concursal, previstos naquela Portaria, designadamente:

2.1. Fixar o tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, os temas a abordar e a respetiva bibliografia específica.

2.2. Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

3. Métodos de seleção

De acordo com o previsto no ponto D, nº 3 da informação nº 21440/2026 de 18/08/2026, sem prejuízo do disposto na legislação em vigor, designadamente no artigo 36º da LTFP, o recrutamento será efetuado mediante aplicação dos seguintes métodos de seleção:

3.1. Para os candidatos não abrangidos pelo ponto seguinte:

a) Provas de conhecimentos;
b) Avaliação psicológica;
c) Avaliação curricular;
d) Entrevista de avaliação de competências.

3.2. Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como, para os candidatos em situação de requalificação (valorização profissional) que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são, sem prejuízo do disposto no nº 3 do artigo 36º da LTFP, os seguintes:

a) Avaliação curricular;
b) Entrevista de avaliação de competências.

3.3. A autarquia pode limitar-se a utilizar os métodos referidos na alínea a) do ponto 3.1 e na alínea a) do ponto 3.2 desta ata, nos termos previstos no nº 5 do referido artigo 36º da LTFP.

4. Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24º da referida Portaria.

Caso subsista igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos nos números 1 e 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9.9, serão utilizados os sucessivamente os seguintes critérios de ordenação preferencial:

a) Candidato com mais tempo efetivo (medido em anos, meses e dias) de experiência profissional em funções caracterizadoras do posto de trabalho em concurso;

b) Candidato com maior número de horas de formação profissional em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher;

c) O candidato que apresente a melhor classificação ou nota de final na habilitação académia tida em consideração para admissão ao procedimento;

d) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação "OSP – Orientação para o Serviço Público" da Entrevista de Avaliação de Competências;

e) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação "GC – Gestão do Conhecimento" da Entrevista de Avaliação de Competências

f) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação "OPR – Orientação para os Resultados" da Entrevista de Avaliação de Competências;

g) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação "ACRP – Análise Critica e Resolução de Problemas" da Entrevista de Avaliação de Competências;

h) No caso de trabalhadores abrangidos pelo ponto 3.2 - Candidato com a melhor pontuação obtida na avaliação do desempenho.

5. Valoração dos métodos de seleção: Na valoração dos métodos de seleção são adotadas escalas de classificação adequadas à especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores, ponderados nos termos seguintes:

5.1. Candidatos abrangidos pelo ponto 3.1:

a) Prova de conhecimentos: 45%

b) Avaliação psicológica: "Apto" ou "Não apto"

c) Avaliação curricular: 30%

d) Entrevista de avaliação de competências: 25%

A valoração final (VF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, tendo em consideração as classificações atribuídas em cada método de seleção e respetiva ponderação, resultando da aplicação da seguinte fórmula:

VF = PC (45%) + AC (30%) + EAC (25%)

Em que:

VF = Valoração final

PC = Prova de conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

5.1.1. Prova de Conhecimentos (PC)

a) A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos as situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, obedecendo aos seguintes requisitos:

- Forma: Escrita
- Tipo: Teórica
- Natureza: Específica
- Realização: Individual
- Duração: 120 minutos

-Temáticas e Legislação recomendada:

- Código dos Contrato Públicos, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 18/2008 de 29 de janeiro, e republicado pelo Decreto-Lei n.º 177/2026 de 4 de setembro;
- Regime jurídico da realização de despesas públicas com locação e aquisição de bens e serviços, bem como da contratação pública relativa à locação e aquisição de bens móveis e de serviços, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 197/99 de 8 de junho, na sua redação atual e nas disposições ainda vigentes;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais (RJAL), aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual;
- Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas, aprovado pela Lei n.º 98/97, de 26 de agosto;
- Instruções para a fiscalização prévia e utilização da plataforma eContas: Resolução n.º 3/2022-PG, de 29 de março, publicada em 8 de abril de 2022, na versão consolidada, incluindo a alteração introduzida pela Resolução n.º 3/2024-PG, de 12 de dezembro, publicada em 3 de janeiro de 2025;
- Fiscalização prévia especial: Lei n.º 30/2021, de 21 de maio, na redação vigente, incluindo as alterações introduzidas pela Lei n.º 43/2024, de 2 de dezembro, e Resolução n.º 4/2024-PG, de 12 de dezembro, publicada em 16 de dezembro de 2024;

- Comunicação de contratos abrangidos pela Lei n.º 30/2021: Resolução n.º 5/2021-PG, de 25 de junho, relativa às instruções para a comunicação dos contratos previstos no artigo 17.º, n.º 2, da Lei n.º 30/2021.

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data de realização da prova de conhecimentos.

b) A prova será constituída por 10 questões de escolha múltipla e 2 questões de desenvolvimento.

c) Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até à centésima.

d) As 10 questões de escolha múltipla serão pontuadas até 10 valores, correspondendo a cada uma das questões 1 ponto.

e) As questões de desenvolvimento serão pontuadas, cada uma das questões até 5 pontos, tendo em consideração a correção e fundamentação da resposta, bem como a clareza e capacidade de síntese, sendo que:

1) Correção e fundamentação da resposta: será pontuada até 3 pontos;

2) Clareza e capacidade de síntese: será pontuada até 1 ponto;

3) Conhecimento da língua portuguesa: será pontuada até 1 pontos.

f) O anonimato, para efeitos de correção da prova, é garantido através da atribuição de um número único, de conhecimento exclusivo do candidato, atribuído aleatoriamente, que só identificará a prova depois de feita a sua correção e atribuição da classificação.

5.1.2. Avaliação Psicológica (AP)

A avaliação psicológica visa avaliar, aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido podendo comportar uma ou mais fases.

Este método de seleção é avaliado através dos juízos classificativos de “Apto” e “Não Apto”.

Os candidatos que forem considerados “Não Apto” são excluídos do procedimento.

5.1.3. Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, incluindo a avaliação das funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho.

Na avaliação curricular são considerados, quando comprovados documentalmente, os seguintes elementos:

. Habilitação académica ou nível de qualificação (HA)

. Formação profissional (FP)

. Experiência profissional (EP)

HA - Habilitação académica ou nível de qualificação

A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, será avaliada de acordo com a seguinte tabela:

Doutoramento	20 valores
Mestrado	18 valores
Licenciatura ou equivalente	16 valores

FP - Formação profissional

Na formação profissional considerar-se-ão as ações de formação nas áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

No âmbito deste elemento só serão consideradas as ações de formação comprovadas documentalmente e com conteúdo programático relevante para o exercício das funções correspondentes ao lugar em concurso sendo a classificação atribuída de acordo com a sua duração global, tendo a conta a grelha seguinte:

Igual ou Superior a 200 dias	20 valores
100 a 199 dias	18 valores
50 a 99 dias	16 valores
25 a 49 dias	14 valores
10 a 24 dias	12 valores
<10 dias	10 valores

A formação expressa noutra unidade de tempo será convertida em dias nos seguintes termos:

- A cada mês completo de formação corresponderá 20 dias;
- A cada período de 7 horas de formação corresponderá a 1 dia.

EP - Experiência profissional

A experiência profissional será aferida tendo em consideração os documentos certificativos dessa experiência, emitidos pelos respetivos serviços de origem correspondentes às tarefas desenvolvidas, com incidência sobre as que foram desempenhadas na categoria e no cumprimento ou da atribuição, competência ou atividade para a qual está aberto o procedimento, e será pontuada de acordo com as seguintes regras:

> 10 anos	20 valores
> 8 anos <=10	18 valores
> 6 anos <= 8	16 valores
> 4 anos <= 6	14 valores
> 2 anos <= 4	12 valores
<= 2	10 valores

A experiência expressa noutra unidade de tempo será convertida em meses nos seguintes termos:

- A cada período de 12 meses de serviço efetivo corresponderá 1 ano;
- A cada período de 30 dias corresponderá a um mês.

Qualquer documento comprovativo de formação ou de experiência profissional que não permita inequivocamente identificar o número de horas ou dias não será considerado para efeitos de avaliação.

A classificação final da avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos que a integram, ou seja:

$$\mathbf{AC} = \frac{\mathbf{HA + FP + EP}}{\mathbf{3}}$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação académica ou nível de qualificação

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

5.1.4. 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.

A classificação terá por base uma ficha individual, onde serão considerados os seguintes parâmetros:

OSP - Orientação para o serviço público

GC – Gestão do conhecimento

OPR -Orientação para os resultados

ACRP - Análise crítica e resolução de problemas

Cada um dos parâmetros é valorado de acordo com o nível classificativo previsto na tabela seguinte:

- Elevado ……20 Valores
- Bom ……16 Valores
- Suficiente ……12 Valores
- Reduzido …….. 8 Valores
- Insuficiente …….. 4 Valores

O resultado da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é obtido através da média aritmética simples das respetivas classificações de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{OSP + GC + OPR + ACRP}{4}$$

Em que:

EAC = Entrevista de avaliação de competências

OSP - Orientação para o serviço público

GC – Gestão do conhecimento

OPR -Orientação para os resultados

ACRP - Análise crítica e resolução de problemas

5.2. Candidatos abrangidos pelo ponto 3.2

a) Avaliação curricular: 60%

b) Entrevista de avaliação de competências: 40%;

A valoração final (VF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, tendo em consideração as classificações atribuídas em cada método de seleção e respetiva ponderação, resultando da aplicação da seguinte fórmula:

VF = AC (60%) + EAC (40%)

Em que:

VF = Valoração final

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

5.2.1. Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, incluindo a avaliação das funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho.

Na avaliação curricular são considerados, quando **comprovados documentalmente**, os seguintes elementos:

.Habilitação académica ou nível de qualificação (HA)

.Formação profissional (FP)

.Experiência profissional (EP)

.Avaliação do Desempenho (AD)

HA - Habilitação académica ou nível de qualificação

A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, será avaliada de acordo com a seguinte tabela:

Doutoramento	20 valores
Mestrado	18 valores
Licenciatura ou equivalente	16 valores

FP - Formação profissional

Na formação profissional considerar-se-ão as ações de formação nas áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

No âmbito deste elemento só serão consideradas as ações de formação comprovadas documentalmente e com conteúdo programático relevante para o exercício das funções correspondentes ao lugar em concurso sendo a classificação atribuída de acordo com a sua duração global, tendo a conta a grelha seguinte:

Igual ou Superior a 200 dias	20 valores
100 a 199 dias	18 valores
50 a 99 dias	16 valores
25 a 49 dias	14 valores
10 a 24 dias	12 valores
<10 dias	10 valores

A formação expressa noutra unidade de tempo será convertida em dias nos seguintes termos:

- A cada mês completo de formação corresponderá 20 dias;
- A cada período de 7 horas de formação corresponderá a 1 dia.

EP - Experiência profissional

A experiência profissional será apenas aferida tendo em consideração os documentos certificativos dessa experiência, emitidos pelos respetivos serviços de origem correspondentes às tarefas desenvolvidas, com incidência sobre as que foram desempenhadas na categoria e no cumprimento ou da atribuição, competência ou atividade para a qual está aberto o procedimento, e será pontuada de acordo com as seguintes regras:

> 10 anos	20 valores
> 8 anos <=10	18 valores
> 6 anos <= 8	16 valores
> 4 anos <= 6	14 valores
> 2 anos <= 4	12 valores
<= 2	10 valores

A experiência expressa noutra unidade de tempo será convertida em meses nos seguintes termos:

- A cada período de 12 meses de serviço efetivo corresponderá 1 ano;
- A cada período de 30 dias corresponderá a um mês.

Qualquer documento comprovativo da **formação ou da experiência profissional** que não permita inequivocamente identificar o número de horas ou dias não será considerado para efeitos de avaliação.

AD - A avaliação do desempenho

Será avaliado o nível de desempenho alcançado no exercício das funções na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa, considerando-se para o efeito a melhor menção qualitativa obtida nos últimos três períodos de avaliação, quando alcançada no desempenho daquelas funções e atividades.

A respetiva menção qualitativa será classificada de acordo com a seguinte tabela:

Para as avaliações antes de 2024

- Excelente 20 valores
- Relevante 15 valores

- Adequado 10 valores
- Inadequado 0 valores

Para as avaliações após 2024

- Excelente 20 valores
- Muito Bom 18 valores
- Bom 15 valores
- Regular 10 valores
- Inadequado 0 valores

Aos candidatos que, comprovadamente, não tenham sido objeto de avaliação por razões alheias à sua vontade é atribuída a classificação correspondente à menção de Adequado ou Regular.

A classificação final da avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos que a integram, ou seja:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular
HA = Habilitação académica ou nível de qualificação
FP = Formação profissional
EP = Experiência profissional
AD = Avaliação do Desempenho

5.2.2. 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.

A classificação terá por base uma ficha individual, onde serão considerados os seguintes parâmetros:

OSP - Orientação para o serviço público

GC - Gestão do conhecimento

OPR -Orientação para os resultados

ACRP - Análise crítica e resolução de problemas

Cada um dos parâmetros é valorado de acordo com o nível classificativo previsto na tabela seguinte:

- Elevado ……20 Valores
- Bom ……16 Valores
- Suficiente ……12 Valores
- Reduzido ……. 8 Valores
- Insuficiente …….. 4 Valores

O resultado da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é obtido através da média aritmética simples das respetivas classificações de acordo com a seguinte fórmula:

$$\textbf{EAC} = \frac{\textbf{OSP + GC + OPR + ACRP}}{\textbf{4}}$$

Em que:

EAC = Entrevista de avaliação de competências

OSP - Orientação para o serviço público

GC – Gestão do conhecimento

OPR -Orientação para os resultados

ACRP - Análise crítica e resolução de problemas

6. Omissões

Em tudo o que esta ata for omissa considerar-se-á o regime jurídico aplicável ao procedimento, designadamente a LTFP aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20.5 e Portaria nº 233/2022, de 9.9.

7. Disposições finais

7.1 Todas as decisões consubstanciadas na presente ata foram tomadas pelo júri, decorrida votação nominal e por unanimidade.

7.2 Os métodos de seleção e classificação final serão valorados até às centésimas.

8. Encerramento

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

Presidente CLÁUDIA MARIA DA SILVA MONTEIRO DE OLIVEIRA Assinado de forma digital por CLÁUDIA MARIA DA SILVA MONTEIRO DE OLIVEIRA Dados: 2026.11.03 12:39:28 Z

1º Vogal efetivo PAULA BRANDÃO PINTO Assinado de forma digital por PAULA BRANDÃO PINTO Dados: 2026.11.03 15:13:03 Z

2.º Vogal efetivo Ana Luísa Pinho Gonçalves Assinado de forma digital por Ana Luísa Pinho Gonçalves Dados: 2026.11.03 15:23:17 Z

Certidão:

A presente ata foi publicitada no sítio da Internet desta autarquia, em https://www.cm-arouca.pt/municipio/documentacao/recursos-humanos/ e no átrio dos paços do município (n.º 1 do art.º 22.º da Portaria 233/2022, de 9.9).

Em ___/___/___.

O funcionário,