

ATA Nº 1

Aos dois dias do mês de junho de dois mil e vinte e cinco, reuniu o júri designado por despacho de doze de maio de dois mil e vinte e cinco do Exmo. Senhor Vereador com competências delegadas em matéria de gestão e direção dos recursos humanos, constituído pela Diretora do Departamento Jurídico, Sandra Isabel Magno Brito, na qualidade de presidente, pela Técnica Superior (Direito), Maria Isabel Rocha Pinto Silva e pelo Técnico Superior (Direito), Carlos Manuel Silva Pinheiro Bordado, ambos na qualidade de vogais efetivos, no âmbito do procedimento concursal comum tendente à constituição de reserva de recrutamento, para satisfação de necessidades futuras, de ocupação de postos de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior (área funcional de Direito), na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, visando o desempenho de funções enquadradas nas atribuições do Departamento Jurídico, para definição dos parâmetros de realização, avaliação e ponderação dos métodos de seleção, aprovados para o presente procedimento.

1) Para a generalidade dos candidatos, o júri do procedimento deliberou, por unanimidade, quanto aos métodos de seleção a utilizar no recrutamento e ao sistema de classificação final, estabelecer o seguinte:

1.1) Prova de Conhecimentos Teórica Escrita (PCTE), de carácter eliminatório e de realização individual, visando avaliar os níveis de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, com uma duração máxima de 2 horas, com 30 minutos de tolerância, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, com possibilidade de consulta da legislação abaixo indicada apenas em suporte de papel, sem anotações e/ou comentários, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento eletrónico.

1.1.1) Legislação de suporte à realização da Prova de Conhecimentos:

- Regime jurídico das autarquias locais, estatuto das entidades intermunicipais, regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e regime jurídico do associativismo autárquico - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua versão atualizada;
- Código de Procedimento Administrativo - Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro, na sua versão atualizada;

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada;
- Código do Processo dos Tribunais Administrativos – Lei nº 15/2002, de 22 de fevereiro, na sua versão atualizada;
- Regime da Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado e demais Entidades Públicas - Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro, na sua versão atualizada;
- Regime Geral das Contraordenações – Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na sua versão atualizada;
- Estrutura Nuclear e Estrutura Flexível da Câmara Municipal de Sintra, publicada na 2ª Série do Diário da República, nº 223, de 2 de dezembro de 2021, Despacho (extrato) nº 11942/2021, com as alterações introduzidas pelos seguintes Avisos (extratos):
 - N.º 6829/2023, publicado na 2ª Série do Diário da República, nº 65, de 31 de março de 2023
 - N.º 20237/2023, publicado na 2ª Série do Diário da República, nº 205, de 23 de outubro de 2023
 - N.º 5397/2024/2, publicado na 2ª Série do Diário da República, nº 52, de 13 de março de 2024
 - N.º 15790/2024/2, publicado na 2ª Série do Diário da República, nº 146, de 30 de julho de 2024
 - N.º 8723/2025/2, publicado na 2ª Série do Diário da República, nº 64, de 1 de abril de 2025
 - N.º 12099/2025/2, publicado na 2ª Série do Diário da República, nº 90, de 12 de maio de 2025

Os candidatos deverão apresentar-se no local de realização da prova 30 minutos antes da hora agendada para o início da mesma, munidos de documento de identificação. Após o seu início será concedida uma tolerância de 10 minutos por atraso. A desistência da realização prova apenas pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 20 minutos sobre o seu início e durante a sua realização os candidatos não poderão utilizar telemóveis, computadores portáteis ou qualquer equipamento eletrónico;

1.2) Avaliação Psicológica (AP), de carácter eliminatório, a realizar por entidade especializada, que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, e que será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não apto;

1.3) Da Classificação Final (CF) constarão os candidatos que fiquem aprovados em todos os métodos de seleção, ordenados pela classificação obtida no 1º método de seleção - Prova de Conhecimentos Teórico Escrita (PCTE), aplicando-se, quando necessário, os critérios de desempate previstos no ponto 4 da presente Ata;

2) Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a prover, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas atribuições, competências ou atividades, o júri do procedimento deliberou, conforme previsto no n.º 2, do artigo 36.º da LTFP, que, exceto se afastados, por escrito, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento, serão os seguintes:

2.1) Avaliação Curricular (AC), de carácter eliminatório, com uma ponderação de 70% na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultará da classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, de acordo com a seguinte fórmula: $AC = \frac{HA+FP+EP+AD}{4}$, em que:

- a) Habilitação académica de base (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, onde se ponderará a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, sendo atribuída a classificação correspondente à nota final de curso, acrescida de 1 (um) valor pelo grau de mestrado e de 2 (dois) valores pelo doutoramento, desde que obtidos em áreas relevantes para a função, até ao máximo de 20 valores.
 - Formação profissional (FP), onde será ponderada a frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao limite máximo de 20 valores, do seguinte modo:
 - sem ações de formação ou com ações de formação não relacionadas com a área funcional do lugar = 8 valores;
 - com ações de formação relacionadas com a área funcional do lugar = 10 valores, acrescidos de:
 - 0,5 valores, por cada ação de formação até 15 horas ou 2 dias, ou na ausência de qualquer indicação quanto à sua duração;

- . 1,0 valores, por cada ação de formação de 16 a 35 horas ou de 3 a 5 dias;
 - . 1,5 valores, por cada ação de formação de 36 a 70 horas ou de 6 a 10 dias;
 - . 2,0 valores, por cada ação de formação de 71 a 140 horas ou 11 a 20 dias;
 - . 2,5 valores, por cada ação de formação superior a 140 horas ou a 21 dias.
 - com Pós-Graduação relacionada com a área funcional do lugar = 3 valores.
- b) Experiência profissional (EP), onde serão ponderados, até ao máximo de 20 valores, os anos de experiência profissional do candidato devidamente comprovados, na execução de atividades em funções públicas, inerentes ao posto de trabalho a prover, a valorizar nos seguintes termos:
- < 1 ano = 4 valores;
 - > 1 ano e < 4 anos = 8 valores;
 - > 4 anos e < 7 anos = 12 valores;
 - > 7 anos e < 10 anos = 16 valores;
 - > 10 anos = 20 valores.
- c) Avaliação de desempenho (AD), onde será considerada, de entre os últimos três anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, a classificação obtida no último ano em que foi avaliado, de acordo com o seguinte:
- Desempenho Inadequado – 8 valores;
 - Desempenho Adequado – 12 valores;
 - Desempenho Relevante – 16 valores;
 - Desempenho Relevante com Reconhecimento de Mérito – 20 valores.
- Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, mencionando tal fato, caso em que o júri atribuirá a classificação equivalente a Desempenho Adequado.

2.2) Entrevista de avaliação de competências (EAC), de carácter eliminatório, a realizar por técnico habilitado para o efeito, com uma ponderação de 30% na valoração final, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, a valorar numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

2.3) Da Classificação Final (CF) constarão os candidatos que fiquem aprovados em todos os métodos de seleção, ordenados pela classificação resultante da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 70\% + EAC \times 30\%$$

3) Deliberou o júri, considerar que a falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à exclusão do procedimento concursal, sendo ainda excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

4) Deliberou o júri, por unanimidade, que em caso de igualdade de classificação final, serão adotados, para além dos critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os critérios de desempate indicados infra, pela ordem de enunciação:

- a) Maior nível habilitacional na área de educação/formação académica exigida para o presente posto de trabalho;
- b) Maior média final do curso de licenciatura, mestrado integrado ou doutoramento, consoante o caso.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos do júri.

A Vogal Efetiva,

A Presidente,

O Vogal Efetivo,

(Isabel Rocha Pinto)

(Sandra Brito)

(Carlos Bordado)