



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

Abertura de procedimento concursal comum de recrutamento de um trabalhador em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de técnico superior, para exercício de funções na Divisão dos Serviços Jurídicos e de Património - Serviço de Apoio Jurídico e de Contencioso.

ATA NÚMERO UM

Nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro

Ao dia 18 do mês maio de 2026, pelas 10:00 horas, reuniu, no edifício dos Paços do Município, o júri nomeado pelo despacho do senhor Presidente da Câmara Municipal datado de 18 de maio de 2026 para o procedimento concursal comum tendo em vista o preenchimento do posto de trabalho a seguir indicado para a carreira geral de técnico superior do mapa de pessoal do Município da Covilhã **estando presentes:** -----

Nome	Unidade Orgânica
Presidente: Graça Isabel Pires Henry Robbins	Diretora de Departamento de Administração Geral e Coordenação Jurídica
1.º Vogal efetivo: Ana Margarida Pereira de Oliveira Garcia	Técnica Superior
2.º Vogal efetivo: Sandra Cristina Pires Praça	Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos e da Formação

A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros da avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa, o sistema de valoração final de cada método de seleção, bem como selecionar os temas a abordar nas provas de conhecimentos e definir o tipo de prova a aplicar no presente procedimento, tendo o júri, nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação, a seguir designada por Portaria, deliberado o seguinte: -----

Descrição do procedimento concursal comum: -----

Divisão dos Serviços Jurídicos e de Património – Serviço de Apoio Jurídico e de Contencioso -----

Técnico Superior - Jurista -----

1. Perfil dos candidatos: -----

Técnico Superior - Jurista, Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Técnico Superior, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, correspondente ao grau de complexidade 3, compreendendo as seguintes funções e competências: Análise de facto e de direito das situações passíveis de constituir contraordenação, em matérias da competência dos municípios; Análise dos autos de notícia oriundos de entidades externas; Análise das impugnações apresentadas no âmbito dos processos de contraordenação; Elaborar defesas escritas no âmbito de processos administrativos; Elaborar pareceres/propostas sobre a determinação de medidas de reposição da legalidade ou ordem de embargo a aplicar no âmbito da do Regime Geral do Ilícito de Mera Ordenação Social; Instruir processos de Execução Fiscal sobre dívidas que derivam de atos administrativos praticados pelo Município; Assegurar a existência e permanente atualização de acervo legal, incluindo jurisprudência sobre aspetos com utilidade para o Município da Covilhã; Elaborar e/ou analisar protocolos e contratos; Intervir em procedimentos de contratação pública; Promover a instrução de processos disciplinares, de inquérito e de averiguações de que seja incumbido; Prestar apoio jurídico aos órgãos e serviços do Município da Covilhã, através da elaboração de pareceres e informações; Elaborar notas justificativas de regulamentos municipais e promover a revisão de projetos de regulamentos, quer com eficácia interna, quer externa; Assegurar as demais funções com vista a conferir garantias de certeza jurídica e legalidade, uniformizando as interpretações jurídicas; Assessorar a organização na elaboração e atualização do plano de prevenção dos riscos de gestão e infrações conexas e outras funções que lhe sejam atribuídas superiormente. -----

- 2. Requisitos obrigatórios de admissão (eliminatórios):** os candidatos deverão cumprir, rigorosamente e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão, previstos no artigo 17.º da LTFP a saber: -----

- a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção especial ou lei especial; -----
- b) 18 anos de idade completos; -----
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar; -----
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; -----
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. -----

Nos termos do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, consideram-se pessoas com deficiência aquelas que, possam exercer, sem limitações funcionais, a atividade a que se candidatam ou, apresentando limitações funcionais, estas sejam superáveis através da adequação ou adaptação do posto de trabalho e ou de ajuda técnica. Para efeitos de admissão ao concurso os candidatos com deficiência, com grau de deficiência igual ou superior a 60%, devem anexar declaração com o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, sendo reservada a competência ao Júri de solicitar os esclarecimentos/comprovativos que lhe permitam avaliar se o tipo de deficiência é compatível com o exercício das funções do posto de trabalho a concurso. -----

Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento e que, não se encontrando em mobilidade interna, exerçam funções no próprio órgão ou serviço. -----

3. Nível habilitacional exigido: -----

Licenciatura em Direito. -----

Grupo 3 – Ciências Sociais, comércio e direito; Área de Estudo 38 Direito; Área educação e formação: 380 Direito, de acordo com a Portaria n.º 256/2005, de 16 de março. -----

Não é permitida a substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional. -----

4. Métodos de Seleção: -----

Seguidamente, e passando à definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção, foi aprovado, ao abrigo do disposto no artigo 5.º e artigo 6.º da Portaria e do artigo 36.º da LTFP, adotar e aplicar aos candidatos consoante a sua situação jurídica funcional, os seguintes métodos obrigatórios e facultativos ou complementares: ---

4.1. Para candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes: -----

- a) Avaliação curricular: ponderação de 70%; -----
- b) Entrevista de Avaliação de Competências: ponderação de 30%. -----
- c) Avaliação Psicológica: ponderação Apto ou Não Apto. -----

A Classificação Final (CF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com a seguinte expressão: -----

$$CF = AC (70\%) + EAC (30\%) + AP (Apto ou Não Apto)$$

Em que: -----

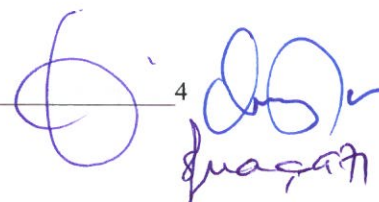
CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

AP = Avaliação Psicológica. -----

4.2. Para candidatos não detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado; **detentores** de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, **que** não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, ou em situação de valorização profissional que não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. -----



Obrigatórios: -----

a) Prova de Conhecimentos: ponderação de 70%; -----

b) Avaliação Psicológica: ponderação de Apto ou Não Apto; -----

c) Entrevista de Avaliação de Competências: ponderação de 30%. -----

A Classificação Final (CF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com a seguinte expressão: -----

$$CF = PC (70\%) + AP (Apto ou Não Apto) + EAC (30\%)$$

Em que: -----

CF = Classificação Final; -----

PC = Prova de Conhecimentos; -----

AP = Avaliação Psicológica; -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. -----

4.3 Descrição dos métodos de seleção:

4.3.1. A Avaliação Curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais habilitação acadêmica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. -----

Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com **valoração** até as centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. Para a valoração da Avaliação Curricular o Júri adotará a seguinte fórmula: -----

$$AC = 30\% HA + 30\% FP + 30\% EP + 10\% AD$$

Em que: -----

HA = Habilitações Académicas (certificados pelas entidades competentes); -----

FP = Formação Profissional (considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função); -----

EP = Experiências Profissional (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas); -----

Ata dos parâmetros _____

5
Fracst
C

AD = Avaliação de Desempenho (relativa ao último período avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar). -----

4.3.1.1. Para a valoração das Habilitações Acadêmicas, o Júri deliberou adotar o seguinte critério: -----

Duração	Valoração
Licenciatura pós Bolonha	16 valores
Licenciatura pré Bolonha ou Mestrado	18 valores
Habilitações superiores às anteriores	20 valores

4.3.1.2. Para a valoração da Formação Profissional, o Júri deliberou, ponderar as ações de formação adquiridas, congressos, colóquios e seminários frequentados, nos últimos três anos e até à data de abertura do presente procedimento. -----

Duração	Valoração
Inferior ou igual a 14 horas	14 valores
Superior a 14 e até 77 horas	16 valores
Superior a 77 e até 140 horas	18 valores
Superior a 140 horas	20 valores

Serão contabilizadas enquanto ações de formação adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, a realizada na área específica do posto de trabalho para a qual é aberto o presente procedimento com data posterior a 2023. -----

Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária, considerar-se-ão as seguintes correspondências: -----

Um dia – 6 horas; -----

Uma semana – 30 horas; -----

Um mês – 120 horas. -----

Ata dos parâmetros -----

6
[Assinatura]

4.3.1.3. Para a valoração da Experiência Profissional, o Júri deliberou valorizar o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério: -----

Duração	Valoração
Até dois anos de experiência profissional	16 valores
Entre dois a quatro anos de experiência profissional	18 valores
Superior a quatro anos de experiência profissional	20 valores

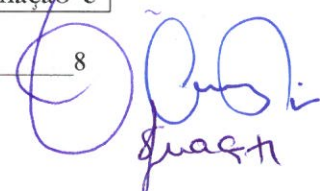
4.3.1.4. Para a valoração de Avaliação de Desempenho, considerando que a mesma passou a ter carácter bienal, nos termos do artigo 49.º da Lei n.º 66-B /2012, de 31 de dezembro na atual redação, o júri deliberou, por unanimidade que a avaliação de desempenho se reporta ao último período avaliativo. De acordo com as menções previstas para o Sistema de Avaliação de Desempenho da Administração Pública/ponderação curricular, o fator AD é calculado da seguinte forma: -----

1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de desenvolvimento/ 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 6 valores; -----
2 a 3,499 – Desempenho Regular – 10 valores; -----
2 a 3,999 – Desempenho Adequado/3,500 a 3,999 – Bom – 12 valores; -----
4 a 4,4 – Muito Bom/ 4 a 5 – Desempenho Relevante/ 4 a 5 Muito Bom – 16 valores; ----
Excelente – 20 valores. -----

Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos anos, será considerado com 12 valores, conforme o estipulado na alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria. -----

4.3.2. A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, em obediência aos seguintes perfis: -----

Competência	Componente	Nível exigência	Comportamento
Orientação para o Serviço Público	Ética e Valores	3	Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.
	Compromisso	4	Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.
	Conduta Pessoal	3	Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.
Orientação para Resultados	Foco nos resultados	3	Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.
	Otimização dos recursos	4	Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.
	Qualidade	3	Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.
Análise crítica e resolução de problemas	Recolha e análise de informação	3	Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.
	Interpretação e compreensão	4	Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.
	Resolução de problemas	3	Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.
Gestão do conhecimento	Aquisição do conhecimento	3	Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento, mantendo-se atualizado/a no âmbito de saberes relevantes.
	Aplicação do conhecimento	3	Orienta os outros na aquisição e aplicação do conhecimento especializado que possui.
	Partilha do conhecimento	4	Cria e implementa procedimentos para capturar, organizar, armazenar, controlar e facilitar o acesso à informação e



			ao conhecimento relevantes
Iniciativa	Prontidão	4	Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros.
	Autonomia	3	Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.
	Facilitação	3	Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.

A valoração da Entrevista de Avaliação de Competências, obedece ao disposto no n.º 1, do artigo 21.º da Portaria e obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula: -----

$$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5)/5$$

Em que: -----

EAC = Entrevista de avaliação de competências; -----

C1 = Competência 1; -----

C2 = Competência 2; -----

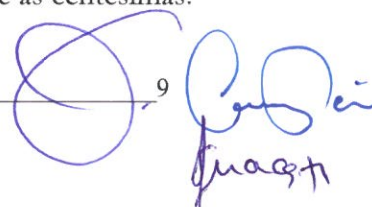
C3 = Competência 3; -----

C4 = Competência 4; -----

C5 = Competência 5. -----

4.3.3. A Prova de Conhecimentos a realizar em data e local a marcar oportunamente, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, tendo o Júri deliberado, que a mesma será teórica revestindo a forma escrita, com possibilidade de consulta da legislação em suporte de papel, desde que não anotada. Determinou a estrutura da prova que será de resposta obrigatória e justificação legal da opção escolhida, incluindo um preâmbulo onde se explica a valoração a atribuir a cada pergunta, e as incidências da correção, respeitando o programa aprovado e divulgado no aviso de abertura com a duração total de 1h00 com 15 minutos de tolerância, valorada mediante a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Ata dos parâmetros _____

9 

Foi ainda deliberado que, a mesma será constituída questões de escolha múltipla. -----
Na resolução das questões, o X deve ser colocado na resposta certa. A fundamentação deve ser completa, ou seja, mencionar o(s) diploma(s) e respetiva data, artigo(s), número(s) e alínea(s) que se aplica(m) a cada resposta, sendo descontado 0,5 valores quando insuficientemente fundamentadas e 1 valor na ausência de fundamentação. O X colocado na resposta errada, terá a cotação de 0 valores, ainda que bem fundamentada e versará sobre as seguintes matérias: -----

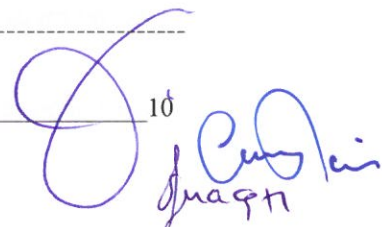
- Decreto 10 de abril de 1976, na sua atual redação (Constituição da República Portuguesa);
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas); -----
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual (Regime Jurídico das Autarquias Locais); -----
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 17 de setembro, na sua atual redação (Código do Procedimento Administrativo); -----
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação (Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho na Administração Pública); -----
- Decreto-lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, na sua atual redação (Regime Geral da Prevenção da Corrupção); -----
- Regulamento n.º 679/2016, de 27 de abril, na sua atual redação (Regulamento Geral de Proteção de Dados); -----
- Carta Ética da Administração Pública. -----

A atualização da legislação referida, que ocorra após a publicitação da presente ata será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos. -----

4.3.4. A Avaliação Psicológica, a realizar por entidade certificada, em data e local a comunicar oportunamente, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. -----

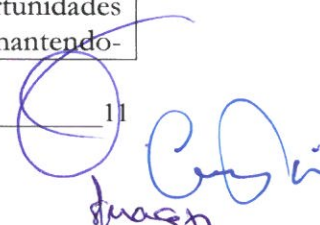
Na realização da avaliação psicológica é garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato. -----

Ata dos parâmetros _____



O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. -----

Competência	Componente	Nível exigência	Comportamento
Orientação para o Serviço Público	Ética e Valores	3	Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.
	Compromisso	4	Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.
	Conduta Pessoal	3	Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.
Orientação para Resultados	Foco nos resultados	3	Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.
	Otimização dos recursos	4	Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.
	Qualidade	3	Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.
Análise crítica e resolução de problemas	Recolha e análise de informação	3	Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.
	Interpretação e compreensão	4	Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.
	Resolução de problemas	3	Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.
Gestão do	Aquisição do conhecimento	3	Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento, mantendo-



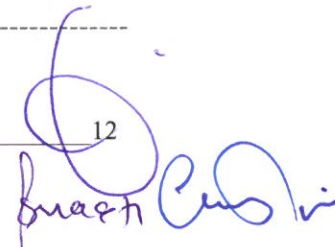
conhecimento			se atualizado/a no âmbito de saberes relevantes.
	Aplicação do conhecimento	3	Orienta os outros na aquisição e aplicação do conhecimento especializado que possui.
	Partilha do conhecimento	4	Cria e implementa procedimentos para capturar, organizar, armazenar, controlar e facilitar o acesso à informação e ao conhecimento relevantes
Iniciativa	Prontidão	4	Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros.
	Autonomia	3	Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.
	Facilitação	3	Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.

5. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases ou tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, nos termos do artigo 21.º da Portaria. ---

6. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluídos do procedimento concursal. -----

7. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da Câmara Municipal da Covilhã, junto à Divisão de Gestão de Recursos Humanos e da Formação, sito na Praça do Município, 6200-151 Covilhã e disponibilizada na sua página eletrónica, em <https://recrutamento.cm-covilha.pt/>. -----

8. Para efeitos de ordenação final dos candidatos que foram aprovados pela aplicação dos métodos de seleção, o Júri aplicará as fórmulas e critérios de valoração mencionados no ponto 4.1 e 4.2. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria. -----



9. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado(a); candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato(a) com habilitação literária superior. -----

10. De acordo com o preceituado no artigo 10.º da Portaria, os candidatos serão notificados para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, devendo para o efeito responder ao email enviado através da plataforma dos procedimentos concursais, clicando no link para esse efeito. -----

11. Mais deliberou o Júri, por unanimidade, que, nos termos da alínea a) do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria, a falta de entrega de qualquer um dos documentos que deverão acompanhar a candidatura determinará a exclusão do procedimento concursal. -----

Nada mais havendo a tratar nem para constar, deu o Júri por encerrada a reunião às 12:00 horas, da qual elaborou a presente ata, que, depois de lida e aprovada, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes. -----

Presidente: _____



1.º Vogal efetivo: _____



2.º Vogal efetivo: _____

