



C Â M A R A M U N I C I P A L D E L I S B O A

JMB 03
[Signature]

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA TÉCNICO SUPERIOR (DIREITO)

ATA N.º 1

Aos trinta e um dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e seis, reuniu na sala n.º 3, sita no Edifício Central do Município de Lisboa, Campo Grande n.º 25, 2.º piso, Bloco F, em Lisboa, o Júri do Procedimento Concursal Comum para a categoria de Técnico Superior (Direito), constituído pelo Chefe da Divisão de Execuções Fiscais, José Manuel Viveiros Barreira, na qualidade de Presidente, e pelas Técnicas Superiores (Direito), Cristina Maria Nogueira Valado Santos, na qualidade de 1.ª Vogal Suplente, em substituição da 1.ª Vogal Efetiva impossibilitada de comparecer por impedimento de agenda, e Cláudia Andreia da Piedade Barrosa, na qualidade de 2.ª Vogal Efetiva, e com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto I - *Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade;*

Ponto II - *Fixar os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final;*

Ponto III - *Estabelecer critérios de ordenação preferencial.*

Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte:

Ponto I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS

A definição do perfil de competências adequado ao desempenho de funções de Técnico Superior (Direito) atendeu à seguinte caracterização dos postos de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, prevista no mapa de pessoal do Município de Lisboa para o ano de 2026, aprovado, nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, pela Assembleia Municipal de Lisboa, através da Deliberação n.º 16/AML/2026, de 13 de janeiro, publicada no 1.º Suplemento ao Boletim Municipal n.º 1666, de 22 de janeiro de 2026:

Técnico Superior (Direito) – “Exerce, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão, incumbindo, genericamente, elaborar estudos e pareceres técnicos e desenvolver outras atividades que pelo seu grau de complexidade e responsabilidade não seja exigível ser detentor da qualidade de membro efetivo de qualquer ordem profissional legalmente aprovada.”

Assim, considerando a referida caracterização dos postos de trabalho a preencher, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos:



Handwritten signature and initials in blue ink.

- 1. Orientação para o serviço público:** *Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.*
- 2. Análise crítica e resolução de problemas:** *Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.*
- 3. Iniciativa:** *Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.*
- 4. Orientação para os resultados:** *Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.*
- 5. Orientação para a colaboração:** *Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.*

Ponto II – MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, RESPETIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA DE CADA MÉTODO E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL

Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada por Portaria), que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, o Júri determinou a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- Para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências (e que não tenham declarado afastar a aplicação destes dois métodos de seleção no formulário de candidatura);*
- Para os restantes candidatos: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.*

Estes métodos de seleção são valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação:

- 1. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC),** *que visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função em apreço, bem como avaliar*



[Handwritten signature and initials]

o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, reveste a natureza teórica, assume a forma escrita, é efetuada em suporte de papel e é constituída por questões de escolha múltipla.

1.1. A Prova de Conhecimentos sujeita-se aos seguintes temas e legislação:

1.1.1. Constituição da República Portuguesa – na sua última versão atualizada pela Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto;

1.1.2. Código do Procedimento Administrativo – aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, com as alterações vigentes;

1.1.3. 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 – aprovado pela Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, com as alterações vigentes;

1.1.4. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações vigentes;

1.1.5. Código dos Contratos Públicos – aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, com as alterações vigentes;

1.1.6. Regime Jurídico da Urbanização e Edificação – aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, com as alterações vigentes;

1.1.7. Novo Regime do Arrendamento Urbano – aprovado pela Lei n.º 6/2006, de 27 de fevereiro, com as alterações vigentes;

1.1.8. Código Civil – aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47344, de 25 de novembro 1966 com as alterações vigentes;

1.1.9. Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado e Pessoas Coletivas de Direito Público - Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro, com as alterações vigentes;

1.1.10. Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais – aprovado pela Lei n.º 53-E/2006, de 29 de dezembro, com as alterações vigentes;

1.1.11. Regime Geral das Contraordenações – aprovado pelo Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, com as alterações vigentes;

1.1.12. Regras aplicáveis à assunção de compromissos e aos pagamentos em atraso das entidades públicas – Aprovadas pela Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, com as alterações vigentes;

1.1.13. Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais – aprovado pela Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, com as alterações vigentes;

1.1.14. Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016, com as alterações vigentes;



Handwritten signature and initials in blue ink.

1.1.15. Lei da Proteção de Dados Pessoais – Regulamento Geral de Proteção de Dados – aprovado pela Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto;

1.1.16. Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro - Cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o regime geral de prevenção da corrupção;

1.1.17. Código de Processo nos Tribunais Administrativos – aprovado pela Lei n.º 15/2002, de 22 de fevereiro, com as alterações vigentes:

1.1.18. Código do Processo Civil – aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de junho, com as alterações vigentes.

1.2. Para efeitos de realização da Prova de Conhecimentos, esclarece-se o seguinte:

1.2.1. Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação referida nos pontos 1.1.1. a 1.1.18., apenas em suporte papel, desde que não anotada nem comentada, não sendo permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, smartphone, tablet, computador portátil, smartwatch, auriculares, etc.).

1.2.2. A atualização da legislação referenciada nos pontos 1.1.1. a 1.1.18. ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos candidatos, sendo que a prova de conhecimentos versará sobre a legislação atualizada.

1.2.3. A legislação mencionada nos pontos 1.1.1. a 1.1.13. e 1.1.15. a 1.1.18. encontra-se disponível no site do Diário da República, em <https://diariodarepublica.pt/dr/home>; para aceder à redação atualizada da legislação, consultar “Versão Consolidada”. No que respeita à legislação indicada no ponto 1.1.14. em <https://eur-lex.europa.eu/>.

1.3. Na classificação da Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.4. Duração da Prova de Conhecimentos: 90 minutos.

2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências supra definido no Ponto I desta Ata, podendo comportar uma ou mais fases.

2. 1. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC), que visa aferir os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho, com base na análise do respetivo currículo.

Assim, serão considerados e ponderados os seguintes elementos:

3.1. Habilitação Académica (HA), valorada, numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

3.1.1. Ponderação da média final da Licenciatura em Direito.

3.1.1.1. Pela detenção de doutoramento em área em Direito, acresce 3 valores, até ao máximo de 20 valores.



Handwritten signature and initials in blue ink.

3.1.2. Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, esclarece-se o seguinte:

- a) Apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;
- b) Caso o candidato a 31/12/2008 se encontrasse integrado na carreira Técnica e tenha transitado, a 01/01/2009, para a carreira de Técnico Superior, na qual se manteve integrado, não lhe pode ser exigida a titularidade de licenciatura, pelo que, para efeitos do ponto 3.1.1. será ponderada a média final do curso superior que não confira o grau de licenciatura, atento o previsto no artigo 115.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro;
- c) Caso o candidato reúna o(s) requisito(s) referido(s) no ponto 3.1.1.1., a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação do ponto 3.1.1., até ao máximo de 20 valores.

3.2. Formação Profissional (FP), em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores.

3.2.1. Assim, partindo de uma base de 4 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, serão ainda consideradas as seguintes situações:

3.2.1.1. Pós-graduação ou parte letiva de mestrado, desde que sejam em matéria diretamente relacionada com a função, do seguinte modo:

- Até 200 horas 3 valores
- Superior a 200 horas 4 valores

3.2.1.2. Pós-graduação ou parte letiva de mestrado, desde que sejam em matéria indiretamente relacionada com a função, do seguinte modo:

- Até 200 horas 1,5 valores
- Superior a 200 horas 2 valores

3.2.1.3. Formação Profissional diretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

- Até 150 horas 2 valores
- De 151 horas até 200 horas 2,6 valores
- De 201 horas até 250 horas 3,2 valores
- De 251 horas até 300 horas 3,8 valores
- De 301 horas até 350 horas 4,4 valores
- De 351 horas até 400 horas 5 valores
- Superior a 400 horas 6 valores

3.2.1.4. Formação Profissional indiretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

- Até 150 horas 1 valor



Handwritten signature and initials in blue ink.

- De 151 horas até 200 horas	1,4 valores
- De 201 horas até 250 horas	1,8 valores
- De 251 horas até 300 horas	2,2 valores
- De 301 horas até 350 horas	2,6 valores
- De 351 horas até 400 horas	3 valores
- Superior a 400 horas	4 valores

3.2.1.5. Para efeitos de classificação da Formação Profissional, a que se referem os pontos 3.2.1.1., 3.2.1.2., 3.2.1.3. e 3.2.1.4., esclarece-se o seguinte:

- a) Apenas será considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;
- b) O Júri procederá à soma da totalidade das horas frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas grelhas previstas nos pontos 3.2.1.1., 3.2.1.2., 3.2.1.3. e 3.2.1.4.;
- c) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas;
- d) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;
- e) No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

3.3. Experiência Profissional (EP), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho em apreço e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções inerentes à categoria de Técnico Superior, desde que respeitantes à atividade jurídica, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

3.3.1. Até um ano completo de experiência profissional, do seguinte modo:

- 3.3.1.1.** Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Local6 valores
- 3.3.1.2.** Em serviços da Administração Local.....8 valores

3.3.2. Superior a um ano até três anos completos de experiência profissional, do seguinte modo:

- 3.3.2.1.** Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Local.....10 valores
- 3.3.2.2.** Em serviços da Administração Local.....12 valores

3.3.3. Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Local, acresce0,5 valores



[Handwritten signature and initials]

3.3.4. *Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Local, acresce.....1 valor*

3.3.5. *Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se o seguinte:*

- a)** *Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;*
- b)** *Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;*
- c)** *No entanto, o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza privada também é considerado quando, nos termos legais, seja contado como tempo de serviço prestado na categoria de origem;*
- d)** *Na eventualidade do candidato deter experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri considerará, para efeitos de aplicação das grelhas previstas nos pontos 3.3.1. e 3.3.2., a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;*
- e)** *Caso o candidato detenha, no mesmo período temporal, experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri apenas considerará a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;*
- f)** *A pontuação prevista nas grelhas dos pontos 3.3.1. e 3.3.2. é de atribuição alternativa consoante o candidato detenha experiência profissional apenas até um ano completo ou detenha experiência profissional superior a um ano até três anos completos;*
- g)** *Caso o candidato reúna os requisitos descritos nas grelhas dos pontos 3.3.3. e 3.3.4., a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação da grelha do ponto 3.3.2., não podendo ultrapassar os 20 valores.*

3.4. *Avaliação do Desempenho (AD) relativa à última avaliação homologada, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.*

3.4.1. *Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.*

3.4.2. *Caso o candidato não possua a avaliação do desempenho, por razões que não lhe sejam imputáveis, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, quanto à avaliação final, prevista n.º 6 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.*



Handwritten signature and initials in blue ink.

3.5. A classificação da **Avaliação Curricular** é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,3 HA + 0,2 FP + 0,4 EP + 0,1 AD$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

4. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

4.1. A Entrevista de Avaliação de Competências é composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definido no Ponto I desta Ata e pretende aferir da presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil, sendo avaliada numa escala de 0 a 20 valores e a sua classificação expressa até às centésimas.

4.2. Duração da Entrevista de Avaliação de Competências: entre 60 e 90 minutos.

5. ORDENAÇÃO FINAL (OF)

5.1. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante da presente Ata, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.

5.2. A ordenação final dos candidatos aprovados em todos os métodos de seleção aplicados será efetuada do seguinte modo:

5.2.1. A ordenação final dos candidatos sujeitos aos métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica com menção classificativa de Apto resulta da classificação obtida na Prova de Conhecimentos e será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas:

$$OF = PC$$

Em que:

OF = Ordenação Final



Handwritten signature and initials in blue ink.

PC = Prova de Conhecimentos

5.2.2. A ordenação final dos candidatos sujeitos aos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas naqueles métodos de seleção:

$$OF = 0,60 AC + 0,40 EAC$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

5.3. A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Ponto III – CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1.º - Os candidatos com mais elevada média final da Licenciatura em Direito, sem prejuízo do disposto na alínea b) do ponto 3.1.2. e desde que devidamente comprovado por documentação idónea;
- 2.º - Os candidatos que sejam detentores de mestrado na área de Direito obtido até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas e desde que devidamente comprovado por documentação idónea;
- 3.º - Os candidatos com mais tempo de formação profissional na área do Direito, contabilizado até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas e desde que devidamente comprovado por documentação idónea;
- 4.º - Os candidatos com mais tempo de experiência profissional na área do Direito, em qualquer entidade, contabilizado até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas e desde que devidamente comprovado por documentação idónea;
- 5.º - Primazia na submissão da candidatura na Plataforma de Recrutamento do Município de Lisboa - data, hora e minuto, contados desde a última alteração à candidatura.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.



C Â M A R A M U N I C I P A L D E L I S B O A

O Presidente do Júri

José Manuel Viveiros Barreira

A 1.ª Vogal Suplente, em substituição da
1.ª Vogal Efetiva

Cristina Maria Nogueira Valado Santos

A 2.ª Vogal Efetiva

Cláudia Andreia da Piedade Barrosa