



## MUNICÍPIO DE LISBOA

### Aviso n.º 18420/2022

*Sumário:* Abertura do procedimento concursal comum para técnico superior (direito).

1 — Torna-se público que, pelo prazo de dez dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, se encontra aberto procedimento concursal comum para a celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na categoria de Técnico Superior (Direito), da carreira geral de Técnico Superior do mapa de pessoal do Município de Lisboa.

1.1 — O procedimento concursal visa a ocupação de 22 (vinte e dois) postos de trabalho, dos quais 1 (um) se destina a pessoas com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

1.2 — O presente procedimento foi autorizado através da Deliberação n.º 149/CM/2022 tomada em reunião da Câmara Municipal de Lisboa de 13 de abril de 2022, que aprovou a Proposta n.º 149/2022 subscrita pelo Senhor Vice-Presidente, Filipe Anacoreta Correia, publicada no 3.º Suplemento ao Boletim Municipal n.º 1470, de 21 de abril de 2022, e enquadra-se no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (doravante designada por LTFP), aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e do n.º 2 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (doravante designada por Portaria).

2 — Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, publicado no *Diário da República*, n.º 77, 2.ª série, de 31 de março de 2000, faz-se constar a seguinte menção: «Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, 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».

3 — Nos termos da Deliberação de Câmara n.º 411/CM/2022, de 8 de julho de 2022, publicada no 2.º Suplemento ao Boletim Municipal n.º 1482, de 14 de julho de 2022, faz-se constar a seguinte menção: “Pessoas LGBTI+incentivadas a concorrer”, bem como “Todas as pessoas são incentivadas a concorrerem independentemente do sexo, da sua diversidade funcional (necessidades especiais e deficiência), identidade de género, orientação sexual, origem cultural e étnica, religião, convicção política ou ideológica, situação económica ou condição social e em situação de parentalidade, amamentação ou aleitamento”.

4 — Para efeitos do disposto nos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, na sua redação atual, declara-se que consultada a Área Metropolitana de Lisboa (AML), enquanto entidade gestora da requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), a AML informou ainda não se encontrar constituída a EGRA para os seus Municípios, e que o Município de Lisboa não assume a posição de EGRA, por não existirem trabalhadores em situação de valorização profissional.

5 — Descrição sumária da atividade:

Categoria de 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.

6 — Perfil de competências pretendido:

6.1 — Orientação para o serviço público;

6.2 — Análise da informação e sentido crítico;

6.3 — Iniciativa e autonomia;

6.4 — Otimização de recursos;

6.5 — Trabalho em equipa e cooperação.

7 — Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria, caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna que será utilizada sempre que, no prazo máximo de 18 meses contados da data de homologação da referida lista de ordenação final, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.

8 — O local de trabalho situa-se na circunscrição do Município de Lisboa.

9 — Posição remuneratória de referência:

De acordo com o artigo 38.º da LTFP, o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com a entidade empregadora pública que terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo que se pondera vir a oferecer aos trabalhadores a recrutar a 2.ª posição remuneratória, a que respeita o nível remuneratório 16 da tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas, o qual, em 2022, consiste no montante pecuniário de €1.268,04 euros (mil duzentos e sessenta e oito euros e quatro centésimos), sem prejuízo de se poder vir a oferecer posição diferente, nos termos e com observância dos limites legalmente definidos.

10 — Requisitos de admissão: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

10.1 — Requisitos previstos no artigo 17.º da LTFP, que consistem em:

10.1.1 — Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;

10.1.1.1 — Podem ser admitidos candidatos estrangeiros, nos termos do ponto 15.2.1.1. do presente aviso;

10.1.2. 18 anos de idade completos;

10.1.3 — Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

10.1.4 — Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

10.1.5 — Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

10.2 — Requisitos habilitacionais: Licenciatura em Direito.

11 — Área de Recrutamento: Podem candidatar-se ao procedimento concursal indivíduos com e sem vínculo de emprego público previamente constituído.

12 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município de Lisboa idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita estes procedimentos.

13 — Métodos de Seleção:

13.1 — Consoante a situação jurídico-funcional do candidato, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

a) Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, para os candidatos que estejam a cumprir ou a 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;

b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção, para os restantes candidatos.

13.1.1 — Os candidatos referidos na alínea a) do anterior ponto 13.1. podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa opção no Formulário eletrónico de candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

13.2 — 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,

incluindo o adequado conhecimento 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 natureza teórica, assume a forma escrita, é efetuada em suporte de papel e constituída por questões de escolha múltipla.

13.2.1 — Aprova de conhecimentos sujeita-se aos temas e legislação referidos no ponto 13.2.1.2., a qual pode ser consultada durante a sua realização, desde que não anotada, nem comentada, não sendo permitido o uso de dispositivos eletrónicos (telemóvel, tablet, computador, etc.) durante a sua realização.

13.2.1.1 — Duração: 90 minutos.

13.2.1.2 — Temas e legislação:

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

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

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;

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

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

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

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

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

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

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

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

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;

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

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

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

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;

13.2.2 — Na classificação da prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

13.2.3 — Para efeitos de realização da prova de conhecimentos esclarece-se o seguinte:

A atualização da legislação referenciada no ponto 13.2.1.2. será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos;

A legislação mencionada no ponto 13.2.1.2. encontra-se disponível no site do *Diário da República* em <http://dre.pt>, com exceção do Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento e do Conselho de 27 de abril de 2016 que se encontra disponível em <https://eur-lex.europa.eu/>.

13.3 — Avaliação Psicológica (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido no ponto 6., podendo comportar uma ou mais fases.

13.3.1 — A Avaliação Psicológica é valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto, e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

13.4 — Avaliação Curricular (AC), que visa analisar a qualificação dos candidatos, sendo considerados e ponderados, com base na análise do respetivo *curriculum vitae*, os seguintes elementos que se entendem de maior relevância tendo em conta os postos de trabalho a ocupar:

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

Ponderação da média final da Licenciatura em Direito.

13.4.1.1 — 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 seja detentor de mais de uma habilitação académica, desde que pertinente para o ingresso na categoria de Técnico Superior (Direito) será ponderada a habilitação académica em que tenha média final mais elevada.

13.4.2 — 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.

13.4.2.1 — 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:

13.4.2.1.1 — Pós-graduação ou parte letiva de mestrado, se esta for equivalente a uma pós-graduação, desde que sejam em matéria diretamente relacionada com a função, do seguinte modo:

Até 150 horas: 3 valores;  
De 151 horas até 250 horas: 4 valores;  
Superior a 250 horas: 5 valores.

13.4.2.1.2 — Pós-graduação ou parte letiva de mestrado, se esta for equivalente a uma pós-graduação, desde que sejam em matéria indiretamente relacionada com a função, do seguinte modo:

Até 150 horas: 1,5 valores;  
De 151 horas até 250 horas: 2 valores;  
Superior a 250 horas: 3 valores.

13.4.2.1.3 — 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 100 horas: 0,5 valores;  
De 101 horas até 150 horas: 1 valor;  
De 151 horas até 200 horas: 1,5 valores;  
De 201 horas até 250 horas: 2 valores;  
De 251 horas até 300 horas: 2,5 valores;  
De 301 horas até 350 horas: 3 valores;

De 351 horas até 400 horas: 3,5 valores;  
De 401 horas até 450 horas: 4 valores;  
De 451 horas até 500 horas: 4,5 valores;  
Superior a 500 horas: 5 valores.

13.4.2.1.4 — 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 100 horas: 0,3 valores;  
De 101 horas até 150 horas: 0,6 valores;  
De 151 horas até 200 horas: 0,9 valores;  
De 201 horas até 250 horas: 1,2 valores;  
De 251 horas até 300 horas: 1,5 valores;  
De 301 horas até 350 horas: 1,8 valores;  
De 351 horas até 400 horas: 2,1 valores;  
De 401 horas até 450 horas: 2,4 valores;  
De 451 horas até 500 horas: 2,7 valores;  
Superior a 500 horas: 3 valores.

13.4.2.2 — Para efeitos de classificação da Formação Profissional, a que se referem os pontos 13.4.2.1.1., 13.4.2.1.2., 13.4.2.1.3. e 13.4.2.1.4. 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 de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas;
- 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;

13.4.3 — Experiência Profissional (EP), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho 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 área de atividade a que se destina o respetivo procedimento concursal, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

13.4.3.1 — Até um ano completo de experiência profissional, do seguinte modo:

13.4.3.1.1 — Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica: 6 valores;

13.4.3.1.2 — Em serviços da Administração Autárquica: 8 valores.

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

13.4.3.2.1 — Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica: 10 valores;

13.4.3.2.2 — Em serviços da Administração Autárquica: 12 valores.

13.4.3.3 — Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica, acresce 0,5 valores.

13.4.3.4 — Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Autárquica, acresce 1 valor.



13.4.3.5 — 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 13.4.3.1. e 13.4.3.2., a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;

e) Caso o candidato detenha, no mesmo período de tempo, 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 13.4.3.1. e 13.4.3.2., 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 13.4.3.3. e 13.4.3.4., a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação da grelha do ponto 13.4.3.2.

13.4.4 — Avaliação do Desempenho (AD), em que será considerado o último período de avaliação 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.

13.4.4.1 — 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.

13.4.4.2 — Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.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 para o *desempenho adequado*, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

13.4.5 — 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:

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

em que,

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação do Desempenho.

13.5 — 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.

13.5.1 — A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no ponto 6., é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.

13.5.2 — Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:

Detém um nível elevado da competência: 20 valores;

Detém um nível bom da competência: 16 valores;

Detém um nível suficiente da competência: 12 valores;

Detém um nível reduzido da competência: 8 valores;

Detém um nível insuficiente da competência: 4 valores.

13.5.3 — A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores: nível Elevado;

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores: nível Bom;

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores: nível Suficiente;

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores: nível Reduzido;

Inferior a 6 valores: nível Insuficiente.

13.5.3.1 — Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências.

13.5.4 — Duração da Entrevista de Avaliação de Competências: até 1 hora e 30 minutos.

13.6 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS), que visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

a) Interesse e motivação profissional;

b) Capacidade de expressão e comunicação;

c) Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função;

d) Integração sociolaboral.

13.6.1 — A classificação da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores: nível Elevado;

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores: nível Bom;

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores: nível Suficiente;

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores: nível Reduzido;

Inferior a 6 valores: nível Insuficiente.

13.6.2 — Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final.

13.6.3 — Duração da Entrevista Profissional de Seleção: até 30 minutos.

14 — Ordenação Final:

14.1 — Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante do presente aviso (pontos 13.2. e seguintes), considerando-se excluído do procedimento o candidato que não

compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.

14.2 — A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = 0,45 \text{ MSOA} + 0,25 \text{ MSOB} + 0,30 \text{ EPS}$$

em que,

OF = Ordenação Final

MSOA = Primeiro Método de Seleção Obrigatório, que consiste em Avaliação Curricular para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (e que não tenham declarado afastar a aplicação da Avaliação Curricular no Formulário eletrónico de candidatura), e consiste em Prova de Conhecimentos para os restantes candidatos.

MSOB = Segundo Método de Seleção Obrigatório, que consiste em Entrevista de Avaliação de Competências para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (e que não tenham declarado afastar a aplicação da Entrevista de Avaliação de Competências no Formulário Tipo de Candidatura), e consiste em Avaliação Psicológica para os restantes candidatos.

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

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

14.4 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Lisboa e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

14.5 — Atento o disposto na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, o recrutamento efetua-se por ordem decrescente de ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

14.6 — 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 27.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;
- 2.º Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista Profissional de Seleção;
- 3.º Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da entrevista profissional “*Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função*”;
- 4.º Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da entrevista profissional “*Interesse e motivação profissional*”;
- 5.º Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da entrevista profissional “*Integração sócio laboral*”.

15 — Formalização das candidaturas:

15.1 — As candidaturas são obrigatoriamente apresentadas em suporte eletrónico, sob pena de exclusão, através do preenchimento do formulário eletrónico de candidatura, disponível na Plataforma de Recrutamento do Município de Lisboa em <https://recrutamento.cm-lisboa.pt>, nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria.



15.1.1 — O candidato é responsável por assegurar que os contactos indicados (email, morada, etc.) no formulário de candidatura se encontram integralmente corretos, considerando que estes serão os utilizados neste procedimento para comunicações, e, em caso de posterior alteração de algum deles, tem de garantir a respetiva atualização junto do presente procedimento.

15.2 — O formulário eletrónico de candidatura deve ser submetido acompanhado dos seguintes documentos, em formato PDF, tendo como limite 5 Mb por documento:

15.2.1 — Declaração, no formulário eletrónico de candidatura, que possui os requisitos de admissão a concurso referidos no ponto 10.1. do presente aviso ou, em alternativa, apresentação dos documentos comprovativos da posse dos citados requisitos (certificado do registo criminal; atestado comprovativo dos requisitos de robustez física e perfil psíquico, passado por médico no exercício da sua profissão; boletim de vacinas; e, ainda, documento de identificação válido, acompanhado de declaração de autorização de utilização para efeitos do presente procedimento).

15.2.1.1 — No caso de candidato que não detenha nacionalidade portuguesa, documento comprovativo de que se encontra habilitado para trabalhar em Portugal, nos termos da legislação aplicável consoante a respetiva nacionalidade estrangeira, com vista ao cumprimento do requisito previsto no ponto 10.1.1.1. do presente aviso.

15.2.2 — Documento comprovativo do requisito habilitacional exigido, referido no ponto 10.2. do presente aviso.

15.2.2.1 — Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro devem apresentar, com a respetiva candidatura, sob pena de exclusão, documento comprovativo da equivalência/reconhecimento dessas habilitações estrangeiras às habilitações previstas pela legislação portuguesa aplicável.

15.2.3 — No caso de candidato titular de vínculo de emprego público, declaração comprovativa emitida pela entidade empregadora pública à qual o candidato pertence, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, onde conste:

15.2.3.1 — Modalidade de vínculo de emprego público e sua determinabilidade;

15.2.3.2 — Carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço;

15.2.3.3 — Posição remuneratória detida pelo candidato à data de apresentação da candidatura;

15.2.3.4 — Avaliação do desempenho referente ao último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

15.2.4 — Currículo detalhado, no qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho, com a indicação das funções com maior interesse para o lugar a que se candidata e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para a apreciação do seu mérito.

15.2.5 — Documentos comprovativos das declarações constantes do currículo, nomeadamente no que respeita a habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

15.2.6 — Os documentos entregues, quando emitidos em língua estrangeira, deverão ser acompanhados da respetiva tradução oficial, sob pena de poderem não ser considerados.

15.3 — São motivos de exclusão, sem prejuízo de outros legalmente previstos: a apresentação da candidatura fora de prazo; a não apresentação da candidatura através da plataforma eletrónica referida no ponto 15.1.; a declaração no formulário eletrónico de candidatura de que não reúne os requisitos de admissão a concurso referidos no ponto 10.1., ou a falta de entrega de algum dos documentos referidos no ponto 15.2.1.; bem como a falta de entrega dos documentos referidos nos pontos 15.2.1.1., 15.2.2. e 15.2.2.1.

15.4 — A não apresentação do documento referido no ponto 15.2.3. ou a falta de indicação, nesse documento, do vínculo de emprego público, da categoria e, ou, atividade implica a aplicação dos métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, previstos nos pontos 13.2. e 13.3. do presente aviso, ainda que os candidatos aleguem que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa

ou, tratando-se de candidatos em situação de valorização profissional, que os mesmos aleguem que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

15.5 — A não apresentação dos documentos referidos no ponto 15.2.5., a falta de indicação da avaliação do desempenho ou da atividade e respetivo tempo de serviço no documento referido no ponto 15.2.3., bem como a não apresentação de declaração comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação do desempenho no período a considerar com indicação do respetivo motivo, implicam a não consideração desses elementos, mesmo que constantes do currículo, para efeitos de aplicação do método de seleção Avaliação Curricular.

15.6 — Os trabalhadores da Câmara Municipal de Lisboa estão dispensados da apresentação da declaração comprovativa da titularidade de vínculo de emprego público referida no ponto 15.2.3., considerando-se comprovada a modalidade de vínculo de emprego público e sua determinabilidade, a carreira, a categoria, a atividade executada e o respetivo tempo de serviço, a posição remuneratória detida à data da apresentação da candidatura e a avaliação do desempenho referente ao último período de avaliação.

15.7 — Os candidatos com um grau de deficiência igual ou superior a 60 % abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, são dispensados da apresentação imediata do documento comprovativo do grau de incapacidade e tipo de deficiência, sem prejuízo de deverem indicar desde logo na candidatura, no formulário eletrónico de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como os meios ou condições especiais que necessitam para a realização de algum ou alguns métodos de seleção.

15.8 — As falsas declarações prestadas são punidas nos termos da lei e a apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

16 — Composição do Júri:

Presidente — Elsa Rute de Oliveira Bastos Viegas Viegas, Diretora de Departamento — CML/DMRH/Departamento de Gestão de Recursos Humanos;

1.ª Vogal Efetiva — Maria Madalena Marques dos Santos, Técnica Superior (Direito) — CML/Departamento da Atividade Física e do Desporto;

2.ª Vogal Efetiva — Noémia Maria das Neves Summavielle de Freitas, Técnica Superior (Direito) — CML/Direção Municipal de Recursos Humanos;

1.ª Vogal Suplente — Isabel Maria Francisco Tomás, Diretora de Departamento — CML/Departamento de Gestão da Qualidade e Auditoria;

2.ª Vogal Suplente — Isabel Maria Martins Rocha, Técnica Superior (Direito) — CML/DMRH/Departamento de Gestão de Recursos Humanos.

16.1 — A 1.ª Vogal Efetiva substitui a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos.

17 — Acesso aos documentos e prestação de esclarecimentos:

17.1 — As atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitadas no sítio da internet da Câmara Municipal de Lisboa.

17.2 — Na Plataforma de Recrutamento do Município de Lisboa, em <https://recrutamento.cm-lisboa.pt>, estão disponíveis esclarecimentos e instruções de preenchimento do formulário eletrónico de candidatura.

17.3 — Quaisquer esclarecimentos adicionais relativos a este procedimento concursal serão prestados, todos os dias úteis, das 09H30 às 17H00, pelo Serviço de Atendimento dos Recursos Humanos, através do endereço eletrónico [rh.atendimento@cm-lisboa.pt](mailto:rh.atendimento@cm-lisboa.pt), ou através dos números de telefone n.º 218177474 e 217988205.

(Competência subdelegada pelo Despacho n.º 190/P/2021, de 6 de dezembro, publicado no Boletim Municipal n.º 1451, de 9 de dezembro de 2021)

19 de setembro de 2022. — O Diretor Municipal de Recursos Humanos, *João Pedro Contreiras*.

315701334