



ATA N.º 1

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (ÁREA JURÍDICA)

Aos dezanove dias do mês de agosto do ano dois mil e vinte e quatro, nos Paços do Concelho Séc. XXI, o Júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado por despacho do Senhor Presidente, proferido aos dezasseis dias do mês de agosto do ano dois mil e vinte e quatro, constituído pela Chefe da Divisão Jurídica, em regime de substituição, Maria da Conceição Pacheco Centeno Santa Clara Gomes, que presidiu, pelo Coordenador Principal da Unidade Técnica de Apoio Jurídico, em regime de substituição, Nuno Miguel Pereira Caldas de Lemos Coutinho e pela Técnica Superior Nídia Cristina Tomé dos Santos, reuniu com o intuito de decidir sobre as fases que comportam os métodos de seleção, selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos, definir o tipo de prova e fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final de cada método de seleção, tendo o mesmo deliberado, por votação nominal e por unanimidade, o seguinte:

A - MÉTODOS DE SELEÇÃO

A1:

Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os seguintes métodos de seleção: Avaliação Psicológica, Prova de Conhecimentos e Avaliação Curricular:

- Candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado;
- Candidatos que, sendo detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento será publicitado;
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento será publicitado.

a) Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A preparação e aplicação da avaliação psicológica será efetuada por uma entidade especializada externa e será avaliada através de menções classificativas de Apto e Não Apto.

b) Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função.

Esta prova de conhecimentos é individual, efetuada numa só fase, revestindo carácter teórico e assumirá a forma escrita, em suporte de papel, com consulta da legislação não anotada nem comentada, também em suporte de papel, terá a duração de duas horas e trinta minutos, com trinta minutos de tolerância, sendo composta por 5 grupos cuja pontuação, num total de 20 valores, será distribuída nos termos da tabela abaixo, o último dos quais será um caso prático, com perguntas direcionadas. Os restantes grupos serão de resposta breve.

GRUPO	Pontuação (valores)
I	3
II	3
III	4
IV	4
V	6

Programa da Prova de Conhecimentos:

- Constituição da República Portuguesa
- Código do Procedimento Administrativo
- Regime Jurídico das Autarquias Locais
- Regime Jurídico do Ilícito de Mera Ordenação Social
- Código dos Contratos Públicos
- Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
- Código das Expropriações
- Código de Processo nos Tribunais Administrativos
- Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais
- (Todos, na sua redação atualizada)

c) Avaliação Curricular (AC): visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional.

Fórmula de classificação da Avaliação Curricular:

$$\text{Avaliação curricular (AC)} = (\text{HA} \times 40\%) + (\text{FP} \times 10\%) + (\text{EP} \times 25\%) + (\text{DC} \times 25\%)$$

Sendo:

HA = Habilitação académica

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

DC = Discussão curricular

Estes fatores são valorados da seguinte forma:

a) Para o fator habilitação académica (HA):

Habilitação literária legalmente exigida (Licenciatura) - 18 valores;

Habilitação superior à legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica: Mestrado - 19 valores, Doutoramento - 20 valores.

b) Para o fator formação profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação, devidamente comprovadas, enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com o limite de 20 valores.

- Ações de formação com duração até 14 horas - 0,5 valor cada;
- Ações de formação com duração entre 14 e 35 horas - 1 valor cada;
- Ações de formação com duração entre 35 e 60 horas - 1,5 valores cada;
- Ações de formação com duração entre 60 e 100 horas - 2 valores cada;
- Ações de formação com duração superior a 100 horas - 2,5 valores cada.

c) A avaliação da experiência profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado como tempo de experiência profissional apenas o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, desde que se encontre devidamente comprovado, nos seguintes termos:

Duração:

- Inferior a 1 ano - 8 valores;
- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos - 12 valores;
- Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos - 14 valores;
- Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos - 16 valores;
- Igual ou superior a 15 anos - 20 valores.

Natureza:

- Sem identidade das funções relativamente ao conteúdo funcional - 8 valores;
- Identidade parcial das funções relativamente ao conteúdo funcional - 12 valores;
- Identidade total das funções relativamente ao conteúdo funcional - 16 valores;
- Funções de coordenação na área de recrutamento - 20 valores.

A classificação obtida no fator experiência profissional (EP) resultará da média aritmética das classificações atribuídas relativamente à duração e à natureza.

d) A discussão curricular (DC) serve para o candidato apresentar/defender o seu *curriculum vitae*, complementando a avaliação atribuída nos pontos anteriores.

A2:

Aos candidatos que a seguir se indicam serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências:

- Candidatos que, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento será publicitado;
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento será publicitado.

Os candidatos poderão, em substituição dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, optar pela realização dos métodos de seleção aplicáveis aos candidatos identificados em A1: Avaliação Psicológica, Prova de Conhecimentos e Avaliação Curricular.

a) Avaliação Curricular (AC): visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência e desempenho profissional, sendo para o efeito seguidos os critérios de apreciação e de ponderação descritos na alínea c) do ponto A1, acrescida dos referentes à avaliação de desempenho, abaixo descritos, exceto no que se refere à discussão curricular, que não será aplicada a estes candidatos. Nesses termos, a fórmula de classificação da Avaliação Curricular a aplicar a detentores de vínculo de emprego público será a seguinte:

$$\text{Avaliação curricular (AC)} = (\text{HA} \times 15\%) + (\text{FP} \times 20\%) + (\text{EP} \times 30\%) + (\text{AD} \times 35\%)$$

Sendo:

HA = Habilitação académica

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação de desempenho, em que:

Para a valoração da avaliação de desempenho (AD) serão consideradas as três últimas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os critérios a seguir indicados:

Desempenho inadequado – 0 valores

Desempenho adequado - 14 valores;

Desempenho relevante - 18 valores;

Desempenho excelente - 20 valores.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria

n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelece que o Júri deve definir um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, será atribuída a valoração de 14 valores.

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:

Orientação para resultados - 25%

Análise da informação e sentido crítico - 25%

Inovação e qualidade - 25%

Trabalho de equipa e cooperação - 25%

Ao guião de entrevista será associada uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença (1 ponto) ou a ausência (0 pontos) dos comportamentos em análise.

O resultado final da entrevista de avaliação de competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas, transposta para uma escala de 0 a 20 valores.

Duração aproximada da Entrevista de avaliação de competências: 1 hora e 30 minutos.

B - SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL:

A ordenação final dos candidatos (OF) resultará da média aritmética dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados e será expressa na escala de 0 a 20 valores até às centésimas, de acordo com as fórmulas a seguir indicadas:

a) Para os candidatos referidos no ponto A1 a fórmula será:

$$OF = AP: \text{Apto/Não Apto}; (PC \times 70\%) + (AC \times 30\%);$$

b) Para os candidatos mencionados no ponto A2 a fórmula será:

$$OF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%).$$

Legenda: OF = Ordenação Final; AP = Avaliação Psicológica; PC = Prova de Conhecimentos; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

C - ORIENTAÇÕES COMUNS A APLICAR NA SELEÇÃO:

Os métodos de seleção são eliminatórios, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção, que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores numa das provas ou obtenha um juízo de Não Apto na avaliação psicológica, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

Em situação de igualdade de valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e subsistindo o empate, aplicar-se-ão como critérios de ordenação preferencial:

1.º A nota mais elevada na prova de conhecimentos;

2.º Residência na área do município.

E, nada mais havendo a tratar, a Presidente do Júri declarou encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata.

A Presidente do Júri,

O 1.º Vogal Efetivo,

A 2.ª Vogal Efetiva,