



ATA DA 1ª REÚNIÃO DO JÚRI

ATA DA DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE 2 TÉCNICOS SUPERIORES (ÁREA DIREITO) – DEPARTAMENTO JURÍDICO

Ao décimo sétimo dia do mês de agosto de dois mil e vinte e dois, no edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do concurso em epígrafe, o qual foi nomeado por despacho da Sra. Vereadora do Pelouro da Administração, Finanças e Modernização Administrativa, Dra. Sónia Marisa Lopes Azevedo, em 16 de agosto de 2022, com a presença de Cristina Maria Santos Rodrigues, Diretora do Departamento Jurídico, na qualidade de presidente do júri e dos vogais efetivos Paulo Manuel Moreira Ferreira, Diretor Departamento Administrativo e Financeiro e Ilda Maria Cardoso Almeida, Chefe Divisão de Apoio Administrativo ao Urbanismo, a fim de definir os critérios a utilizar nos métodos de seleção:

- Para os/as candidatos/as com relação jurídica de emprego público 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 serão:

Métodos de Seleção Obrigatórios:

1. Avaliação Curricular (AC)
2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Métodos de Seleção Facultativos ou Complementares:

3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

1 - Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar designadamente: habilitação académica, percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada; o tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, considerando-se para o efeito todas as informações que respeitam ao período posterior à conclusão da habilitação académica exigida, de acordo com a fórmula abaixo indicada e cujos resultados serão apurados numa escala de 0 a 20 valores.

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 35\%) + (AD \times 15\%)$$

a) **HA – Habilitação Académica:**

Habilitação exigida – 18 valores;

Habilitação Superior - 20 valores;

b) **FP = Formação Profissional:**

FP = Formação Profissional, relevante para o exercício das funções em causa, após a conclusão da habilitação exigida no concurso e devidamente comprovada:



- Cursos ou ações de duração até 20 horas – 1 valor;
- Cursos ou ações de duração de 21 a 40 horas – 2 valores.
- Cursos ou ações de duração de 41 a 60 horas – 3 valores
- Cursos ou ações de duração de 61 a 80 horas – 4 valores
- Cursos ou ações de duração superior a 80 horas – 5 valores
- A acumulação desta pontuação não poderá exceder 20 valores.

- c) **EP - Experiência Profissional** - será determinada face ao tempo de serviço prestado no desempenho efetivo de funções em área relacionada com as respetivas funções a exercer considerada a partir da data de conclusão da habilitação exigida, devidamente comprovada, a qual será valorizada da seguinte forma:

- Até 6 anos – 16 valores;
- Entre 7 e 10 anos – 18 valores;
- Superior a 10 anos – 20 valores

- d) **AD - Avaliação de Desempenho**, relativa ao período correspondente aos últimos 3 biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo a mesma apurada através do cálculo da média desses mesmos anos.

Caso o candidato não tenha sido avaliado durante algum desses anos, será atribuída a classificação de 3.

A conversão da média final, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, conforme exemplo abaixo discriminado:

$$5 \text{-----} 20$$

$$3,5 \text{-----} x$$

$$x = 14$$

2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), exigíveis ao exercício da função. A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que são as seguintes:

- Conhecimentos na área;
- Competências ao nível da iniciativa e autonomia e orientação para o Serviço Público;
- Trabalho em equipa;
- Relacionamento interpessoal.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido.

A entrevista será avaliada segundo os níveis de classificação de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.



3 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, valorada da seguinte forma:

- 20 valores;
- 16 valores;
- 12 valores;
- 8 valores;
- 4 valores.

– Para os/as restantes candidatos/as, os métodos de seleção serão:

Métodos de Seleção Obrigatórios:

1. Prova de Conhecimentos (PC);
2. Avaliação Psicológica (AP);

Métodos de Seleção Facultativos ou Complementares:

3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1 - Prova de Conhecimentos (PC) — visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e será expressa numa escala de 0 a 20 valores.

A Prova de Conhecimentos (PC) será de natureza teórica, assumindo a forma escrita, com duas perguntas de desenvolvimento e as restantes de escolha múltipla e será realizada individualmente em suporte de papel, com consulta apenas da Legislação Simples indicada.

A prova terá a duração máxima de 60 minutos, com cinco minutos de tolerância na entrada, no âmbito do seguinte programa:

- DL n.º 4/2015, de 7/01 – Código do Procedimento Administrativo (versão atualizada);
- Lei n.º 75/2013, de 12/09 – Regime Jurídico das autarquias Locais (versão atualizada),
- Lei n.º 73/2013, de 3/09 – Regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais (versão atualizada),
- Carta Europeia da Autonomia Local — aprovada, por ratificação, pela Resolução da Assembleia da República n.º 28/90, de 23/10;
- Lei n.º 67/2007 de 31/12 - Regime da Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado e Demais Entidades Públicas (versão atualizada);
- Lei n.º 35/2014, de 20/06 – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (versão atualizada);
- Lei n.º 7/2009 de 12/02 - Código do Trabalho (versão atualizada);
- Lei n.º 26/2016, de 22/08 - Regime de acesso à informação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos;
- Lei n.º 27/96, de 01/08 - Lei da Tutela Administrativa (versão atualizada);



- Lei n.º 29/87 de 30/06 - Estatuto dos Eleitos Locais (versão atualizada);
- Lei n.º 50/2012, de 31/08 (versão atualizada) - Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais (versão atualizada);
- Lei n.º 168/99, de 18/09 - Código das Expropriações;
- DL n.º 280/2007 de 7/08 - Regime Jurídico do Património Imobiliário Público;
- Lei n.º 58/2019, de 8/08 - Lei da Proteção de Dados Pessoais,
- DL n.º 433/82, de 27/10 - Ilícito de Mera Ordenação Social (versão atualizada);
- Lei n.º 50/2006, de 29/08 – Lei Quadro das Contraordenações Ambientais (versão atualizada);
- DL n.º 9/2021, de 29/01 – Regime Jurídico das Contraordenações Económicas;
- DL n.º 555/99, de 16/12 – Regime Jurídico da Urbanização e Edificação (versão atualizada);
- Lei n.º 31/2014, de 30/05 - Lei de bases gerais da política pública de solos, de ordenamento do território e de urbanismo (versão atualizada);
- DL n.º 80/2015, de 14/05 - Aprova a revisão do Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (versão atualizada);
- DL n.º 307/2009, de 23/10 - Regime Jurídico da Reabilitação Urbana (versão atualizada);
- DL n.º 18/2008, de 29/01 - Código dos Contratos Públicos (versão atualizada);
- DL n.º 10/2015, de 16/01 – Regime Jurídico de Acesso e exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração (versão atualizada).

2 - Avaliação Psicológica (AP) — visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências da função, tendo como referência o perfil de competências, previamente definido e será valorada 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.

Competências a avaliar:

- Conhecimentos na área;
- Competências ao nível da iniciativa e autonomia e orientação para o Serviço Público;
- Trabalho em equipa;
- Relacionamento interpessoal.

3 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, valorada da seguinte forma:

- 20 valores;
- 16 valores;
- 12 valores;
- 8 valores;
- 4 valores.



A classificação final resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = AC (30\%) + EAC (40\%) + EPS (30\%)$$

Em que: OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; EPS – Entrevista Profissional de Seleção;

ou

$$OF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que: OF – Ordenação Final; PC – Prova de Conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica, EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas, em cada método de seleção.

Em situações de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no art.º 27º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril (na sua versão atualizada). Subsistindo o empate, os candidatos serão ordenados por ordem decrescente de idade.

Os candidatos admitidos serão convocados, pela forma prevista no nº2 do artigo 21º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril (na sua versão atualizada), para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

O Júri

