

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO, PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR - JURISTA

Definição de Critérios

Ata nº1

Aos vinte e dois dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e um, nesta Vila de Ferreira do Zêzere, no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do Procedimento acima referido, designado por despacho do Sr. Presidente da Câmara, datado de 17 de fevereiro de 2021, com a presença dos Senhores: Dr.^a Elisabete Cotrim Gonçalves da Silva, Chefe de Divisão de Administração e Serviços Instrumentais, Dr. João Manuel Rodrigues Taxa Romão, Técnico Superior (Jurista) e Dr.^a Carla Marisa da Costa Pires de Moura, Técnica Superior.

Nesta reunião, o Júri fixou os critérios a adoptar nos métodos de selecção e a ponderação a atribuir a cada um dos fatores, conforme a seguir se descreve:

Métodos de selecção a utilizar (artigo 36º da LTFP), conjugado com os artigos 5º e 6º da Portaria nº125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redacção):

- a) Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Selecção (EPS)
- b) Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de competências (EAC) e Entrevista Profissional de selecção (EPS)

A prova de conhecimentos escrita (com caráter eliminatório) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos escrita, com consulta à legislação atualizada em formato de papel, destina-se a avaliar os conhecimentos profissionais e competências técnicas necessárias ao exercício da função. Esta prova terá a duração de 120 minutos e versará sobre as seguintes temáticas:

- . Código do Procedimento Administrativo, Decreto Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro;
- . Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro;
- . Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais, aprovado pela Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro;
- . Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro;
- . Ilícito de Mera Ordenação Social, aprovado pelo Decreto Lei n.º 433/82, de 27 de outubro;
- . Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado e Pessoas Coletivas de Direito Público, aprovado pela Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro;
- . Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- . Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- . Regime Jurídico da urbanização e Edificação, Decreto Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro;
- . Tramitação do Procedimento Concursal, aprovado pela portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação;
- . Código das Expropriações, aprovado pela lei n.º 168/99, de 18 de setembro;
- . Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

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, podendo comportar uma ou mais fases;

Esta prova é avaliada, em conformidade com o disposto no n.º 3 do art.º 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, da sua atual redação, sendo a 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.

A avaliação curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar; é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar e será apurada através da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

em que:

HA= Habilitação Académica

FP= Formação Profissional

EP= Experiência Profissional

AD= Avaliação Desempenho

Habilitação académica de base

- Habilitação de grau exigido à candidatura – 18 valores
- Habilitação de grau superior ao exigido – 20 valores

Formação Profissional: são consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a caracterização do posto de trabalho posto a concurso.

- Mais de 50 horas de formação – 20 valores
- Entre 40 a 50 horas de formação – 18 valores
- Entre 30 a 40 horas de formação – 16 valores
- Entre 20 a 30 horas de formação – 14 valores
- Entre 10 e 20 horas de formação – 12 valores
- Menos de 10 horas de formação – 10 valores

Experiência Profissional – pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o Procedimento Concursal é aberto:

- Sem experiência relevante para o exercício das funções – 10 valores
- Com experiência relevante – 10 valores acrescidos de:
 - Até um ano – 2 valores
 - De 1 a 2 anos – 4 valores
 - De 2 a 3 anos – 6 valores
 - De 3 a 5 anos – 8 valores
 - Mais de 5 anos – 10 valores

Avaliação do Desempenho – para valoração da avaliação do desempenho será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três últimos anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:

- a) Lei nº 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar nº19-A/2004, de 14 de maio:
- Excelente.....20 valores
 - Muito Bom..... 16 valores
 - Bom..... 12 valores
 - Necessita de Desenvolvimento... 8 valores
- b) Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro:

- Relevante..... 20 valores
- Adequado..... 13 valores
- Inadequado..... 8 valores

A Entrevista de avaliação de competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Esta prova 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.

A Entrevista Profissional de Seleção que 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. É valorada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação e, esgotados estes, dos restantes candidatos, nos termos das alíneas c) e d) do nº1 do artigo 37º da LTFP. e calculada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{OF} = 40\% \text{ PC} + 30\% \text{ AP} + 30\% \text{ EPS}$$

ou

$$\text{OF} = 40\% \text{ AC} + 30\% \text{ EAC} + 30\% \text{ EPS}$$

Em que:

OF= Ordenação Final;



PC= Prova Conhecimentos

AP= Avaliação Psicológica

AC= Avaliação Curricular

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

E não havendo nada mais a tratar, foi a reunião dada por encerrada, lavrando-se a presente ata que vai ser assinada por todos.

O JÚRI

Elisabete Colares Gonçalves da Silva

Miguel Manuel Rodrigues dos Reis

António José de Brito Pinheiro