



P:7
0.

MUNICÍPIO DE CAMINHA

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO POR TEMPO INDETERMINDO DE UM TÉCNICO SUPERIOR, NA ÁREA JURÍDICA - LICENCIATURA EM DIREITO

ATA Nº1

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Aos vinte e nove dias do mês de julho de dois mil e vinte e dois, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o **preenchimento de um posto de trabalho na carreira geral de técnico superior – Licenciatura em Direito**, para o Gabinete Jurídico, constituído pela Presidente de Júri: Angelina Maria Esteves, 1.º Vogal efetivo: Joana Paula Da Costa Campos e o 2.º Vogal efetivo: Paula Cristina Valença Dias, reunião que teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação.

1. Nos termos do artigo 36.º, da Lei Geral do Trabalho – LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 5.º, da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um facultativo:

1.1. Para os/as candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, sejam titulares de categoria e estejam a exercer funções próprias da carreira, ou tratando-se de candidatos/as colocados/as em situações de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são **“Avaliação Curricular”** e a **“Entrevista de Avaliação de Competências”**, exceto quando os/as candidatos/as por escrito



afastem este método de seleção, caso em que se lhes aplicam os métodos de seleção **“Prova de Conhecimentos”** e **Avaliação Psicológica”**;

1.2. Para os demais candidatos/as os métodos de seleção obrigatórios são **“Prova de Conhecimentos”** e **“Avaliação Psicológica”**;

1.3. Será ainda aplicado, a todos os/as candidatos/as, o método de seleção facultativo **“Entrevista Profissional de Seleção”**, conforme o disposto no artigo 36.º, da LTFP, aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 6.º, da Portaria n.º 125-A/2019, 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro;

1.4. Aos/Às candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes será aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos/as da valoração final, nos termos do n.º 10, do artigo 9.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.

2. Serão excluídos/as candidatos/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos na data e hora para a qual foram notificados.

3. Método de seleção obrigatórios:

3.1. Avaliação Curricular (AC) – Com uma ponderação de 40%, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional e funções exercidas de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar.

A **AC**, será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até as centésimas, de acordo com a fórmula a seguir indicada:

$$AC = [(HL) + (FP) + (EP \times 3) + (AD \times 2)] / 7$$

Sendo que:

AC = Avaliação Curricular

HL = Habilitação Literária

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de **AC** serão os seguintes:

Habilitação Literária (HL) – Será ponderado o grau de habilitação académica, outros cursos de grau superior, certificados pelas entidades competentes, nos seguintes termos:

Licenciatura - 16 valores;

Mestrado - 18 valores;

Doutoramento - 20 valores.

Formação Profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional, realizadas a partir do ano 2018 que resultem de direto interesse ou relevantes para o exercício das atividades ou funções específicas de trabalho a ocupar.

Só serão consideradas as ações de formação comprovadas documentalmente, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, atribuindo-se a seguinte valoração:

Sem formação ou formação não relacionada com a área a concurso – 0 valores

Total de horas de formação relevante < 35 horas – 6 valores;

Total de horas de formação relevante de 35 a 69 horas - 8 valores;

Total de horas de formação relevante de 70 a 104 horas – 10 valores;

Total de horas de formação relevante de 105 a 139 horas – 12 valores;

Total de horas de formação relevante de 140 a 174 horas - 14 valores;

Total de horas de formação relevante de 175 a 204 horas – 16 valores;

Total de horas de formação relevante de 205 a 239 horas – 18 valores;

Total de horas de formação superior a 240 horas – 20 valores.

O júri deliberou por unanimidade considerar que nas situações em que a duração da formação é expressa em dia, um dia de formação é equivalente a 7 horas.

Experiência Profissional (EP) – Será apenas considerado o exercício de atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração:

Até 1 ano em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 8 valores;

Mais de 1 ano e inferior ou igual a 3 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 12 valores;

Mais de 3 anos e inferior ou igual a 5 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 14 valores;

Mais de 5 anos e inferior ou igual a 7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 16 valores;

Mais de 7 anos e inferior ou igual a 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 18 valores;

Superior a 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 20 valores.

Avaliação de desempenho (AD) – Apenas serão consideradas as avaliações de desempenho relativas aos dois últimos biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às os postos de trabalho a ocupar, atribuindo-se a seguinte valoração:

Desempenho inadequado – (1 a 1,999) – 0 valores;

Desempenho adequado – (2 a 3,999) – 12 valores;

Desempenho relevante – (4 a 5) – 15 valores;

Desempenho excelente – (4 a 5) – 20 valores.

Caso os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída uma valoração 12 valores.

Entrevista de avaliação de competências (EAC) – Com uma ponderação de 30%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A EAC será realizada por técnicos com formação adequada para o efeito, previamente formados para a utilização deste método.

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.

B.7 A
C.

A entrevista de avaliação de competências será 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, considerando para o efeito as seguintes competências:

- **Orientação para o Serviço Público:** Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do sector concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão;
- **Planeamento e Organização:** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;
- **Análise da Informação e Sentido Crítico:** Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico;
- **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável;
- **Negociação e Persuasão:** Capacidade para defender ideias e pontos de vista de forma convincente e estabelecer acordos e consensos, recorrendo a uma argumentação bem estruturada e consistente;
- **Representação e Colaboração Institucional:** Capacidade para representar o serviço, ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional;
- **Conhecimentos Especializados e Experiência:** Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho de funções.

3.2. Prova de Conhecimento (PC) – Com uma ponderação de 40%, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função.

A **PC** de conteúdo de natureza específica, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, de realização individual, revestirá a forma escrita, efetuada em suporte de papel e terá a duração de 90 minutos, sendo constituída por questões de escolha múltipla e por questões de verdadeiro e falso. A sua classificação será feita numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas. Durante a realização da **PC** de conteúdo de natureza específica, os/as candidatos/as poderão consultar os referidos diplomas apenas em suporte de papel, não anotados.

Conhecimentos legais:

- a) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e respetivas alterações, que aprovou a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas;
- b) Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e respetivas alterações, que aprovou o Código de Trabalho;
- c) Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro e respetivas alterações, que aprova o Novo Código do Procedimento Administrativo;
- d) Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e respetivas alterações, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as Autarquias Locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico;
- e) Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento n.º 679/2016, de 27 de abril – Regulamento Geral sobre Proteção de Dados;
- f) Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, que aprova o Código dos Contratos Públicos, na sua atual redação;
- g) Lei n.º 52/2015, de 9 de junho que aprova o Regime Jurídico do Serviço Público de Transporte de Passageiros, na sua atual redação;
- h) Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, que estabelece o Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, na sua atual redação;
- i) Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, que estabelece o Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais, na sua atual redação.

A prova de conhecimentos será composta por 2 grupos:

Grupo I – Composto por dez (10) questões de resposta fechada (escolha múltipla), devidamente fundamentada (indicação do diploma legal e artigo aplicável);

Grupo II – Composto por cinco (5) questões de resposta verdadeiro ou falso, devidamente fundamentada (indicação do diploma legal e artigo aplicável).

As respostas às questões do **grupo I** serão avaliadas nos seguintes termos:

- Responde de maneira correta, indica corretamente o(s) diploma(s) legal e o(s) normativo(s) em que se fundamenta – 1 valor;
- Responde de maneira correta, não indica corretamente o(s) diploma(s) legal e o(s) normativo(s) em que se fundamenta – 0 valores.

As respostas às questões do **grupo II** serão avaliadas nos seguintes termos:

Fig 7

- Responde de maneira correta, indica corretamente o(s) diploma(s) legal e o(s) normativo(s) em que se fundamenta – 2 valores;
- Responde de maneira correta, não indica corretamente o(s) diploma(s) legal e o(s) normativo(s) em que se fundamenta – 0 valores.

Avaliação Psicológica (AP) – Com uma ponderação de 30%, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referências o perfil de competências previamente definido. Por cada candidato/a submetido/a a avaliação psicológica será elaborada uma Ficha Individual de Avaliação Psicológica, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido, sendo que apenas o resultado final será do conhecimento do restante júri e publicamente divulgado, dado que os restantes dados integram o processo individual de cada candidato/a ao qual só pode aceder o próprio e o avaliador, dado que no método em apreço será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra de sigilo.

Na avaliação psicológica serão aplicáveis os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

4. Método de seleção facultativo:

4.1. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Com uma ponderação de 30%, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A EPS terá uma duração aproximada de 15 minutos e será 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 EPS pretende avaliar os seguintes parâmetros:

a) Sentido Crítico (SC) – Visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a sua opinião sobre as questões suscitadas.

20 Valores – Quando evidência excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

16 Valores – Quando evidência capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que o exigível ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

12 Valores – Quando evidência capacidade de reflexão e crítica consideradas regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções do posto e trabalho a ocupar;

8 Valores – Quando evidência capacidade de reflexão crítica de reduzido nível, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar;

4 Valores – Quando não evidência capacidade de reflexão e crítica que satisfaça, de todo, as exigências do posto de trabalho a ocupar.

b) Capacidade de Comunicação (CC) – Avaliará a capacidade para expor ideias ou situações com objetividade, clareza e poder de argumentação:

20 Valores – Demonstra elevado nível de comunicação, exprimindo-se com extrema objetividade e grande poder de argumentação;

16 Valores – Demonstra boa facilidade de comunicação, exprimindo-se com muita clareza e objetividade e algum poder de argumentação;

12 Valores – Demonstra um nível suficiente de comunicação, exprimindo-se em geral com alguma clareza e objetividade e uma razoável capacidade de argumentação;

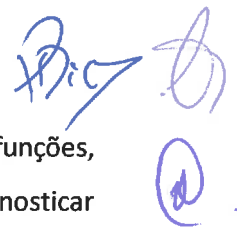
8 Valores – Demonstra um nível reduzido de comunicação, revelando muita dificuldade de discurso, muito pouco clareza e objetividade e muito reduzida capacidade de argumentação;

4 Valores – Demonstra um nível insuficiente de comunicação revelando incapacidade para expor ideias ou situações, revelando incapacidade de argumentação.

c) Experiência Profissional (EP) – Apreciar-se-á o modo como o candidato/a se posiciona relativamente à sua experiência profissional, a sua capacidade de adaptação ao posto de trabalho, bem como a visão integradora do/a candidato/a na organização como um todo:

20 Valores – Revela grande experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com profundos conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

16 Valores – Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao posto de trabalho;



12 Valores – Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

8 Valores – Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar reduzida capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

4 Valores – Não revela qualquer experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com poucos conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar insuficiente capacidade de adaptação ao trabalho.

d) Motivação (M) – Pretende-se correlacionar as motivações do/a candidato/a face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar:

20 Valores - Demonstra inequivocamente elevado interesse pelo posto de trabalho, manifestando elevado espírito de iniciativa, disponibilidade e de responsabilidade, focadas na resolução de todas as tarefas;

16 Valores – Demonstra inequivocamente grande interesse pelo posto de trabalho, manifestando bom espírito de iniciativa, disponibilidade e de responsabilidade, focadas na resolução de todas as tarefas;

12 Valores – Demonstra inequivocamente algum interesse pelo posto de trabalho, manifestando razoável espírito de iniciativa, disponibilidade e de responsabilidade, focadas na resolução de todas as tarefas;

8 Valores - Demonstra inequivocamente pouco interesse pelo posto de trabalho, manifestando deficiente espírito de iniciativa, disponibilidade e de responsabilidade, focadas na resolução de todas as tarefas rotineiras;

4 Valores – Demonstra inequivocamente desmotivação e desinteresse pelo posto de trabalho a concurso.

A **EPS** será classificada com o valor resultante da média aritmética simples das classificações obtidas em cada parâmetro.

$$\text{EPS} = (\text{SC} + \text{CC} + \text{EP} + \text{M}) / 4$$

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

SC = Sentido Crítico

CC = Capacidade de Comunicação

EP = Experiência Profissional

M = Motivação



5. A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o respetivo procedimento, com aprovação a todos os métodos de seleção aplicados é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores em resultados da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção. Assim, a ordenação final será efetuada da seguinte forma:

Aos/Às candidatos/as que se enquadram no ponto 3.1 a ordenação final obedecerá de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Aos/Às candidatos/as que se enquadram no ponto 3.2 a ordenação final obedecerá de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que:

OF = Ordenação Final

PCT = Prova de Conhecimentos Teóricos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

6. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada

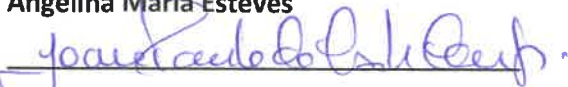
pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso e candidato/a com habilitação literária superior.

E não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai assinada pelos membros do júri.

O júri,



Angelina Maria Esteves



Joana Paula da Costa Campos



Paula Cristina Valença Dias

