

M.
@
F. F. F. F. F.

ATA N° 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO - TÉCNICO SUPERIOR (DIREITO)

Aos doze dias, do mês de fevereiro de dois mil e vinte e cinco, nesta Câmara Municipal, compareceu o júri do procedimento em epígrafe, nomeado por despacho do Presidente da Câmara e constituído pelos senhores: Presidente - Telma Filipa Santos Pereira, Chefe Divisão de Serviços Jurídico-administrativos; Vogais Efetivos - Márcia Maria Pereira Fanha e Leonor de Matos Fanha Vieira Imaginário da Conceição, ambas Técnicas Superiores, afim de decidirem os métodos de seleção e critérios para o procedimento concursal em epígrafe.

Nos termos previstos no do n° 1 do artigo 36° da LTFP, aprovada pela Lei n° 35/2014, de 20/06, na atual redação, e n° 1 do Art.° 17° da Portaria n° 233/2022, de 09/09, os métodos de seleção a utilizar são os que a seguir se enumeram:

Prova de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) para candidatos sem relação jurídica de emprego público ou com relação jurídica, mas sem identidade funcional. Avaliação curricular (AC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) para os candidatos com vínculo de emprego público e com identidade funcional, que cumulativamente sejam titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competências ou atividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou (se se encontrarem em mobilidade especial) tenham sido detentores da categoria, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura.

A Ordenação Final (OF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, efetuada de acordo com as seguintes expressões, respetivamente:

OF = 70% PC + AP - Apto/Não Apto + EAC (30%), em que:

OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AP - Avaliação Psicológica; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

OF= 70% AC + AP - Apto/Não Apto + 30% EAC, em que:

OF - Ordenação Final; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências; AP - Avaliação Psicológica.

Prova de Conhecimentos - A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função.

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

A prova escrita de conhecimentos terá a duração máxima de 90 minutos e incidirá sobre as seguintes matérias:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n° 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação);

Regime Jurídico das Autarquias Locais (Anexo I à Lei n° 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação);

Regime jurídico da urbanização e edificação (Decreto Lei n.° 555/99, de 16 de dezembro na sua atual redação);

Regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias (Lei n° 169/99, de 18 de setembro, na sua atual redação e na parte não revogada pela Lei n° 75/2013, de 12 de setembro);

Regime Geral das Contraordenações (Decreto-Lei n° 433/82, de 27 de outubro, na sua atual redação);

Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n° 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação);

Código dos Contratos Públicos (Decreto-Lei n.° 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação);

Código de Procedimento e Processo Tributário (Decreto-Lei n.° 433/99, de 26 de outubro, na sua atual redação);

Código da Estrada (Decreto-Lei n.° 114/94, de 03 de maio na sua atual redação);

Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (Lei n° 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação);

Lei de Acesso aos Documentos Administrativos (Lei n° 26/2016, de 22 de agosto, na sua atual redação);

Lei da Proteção e Dados Pessoais (Lei n° 58/2019, de 08 de agosto).

A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação

H.
④
Finanças

às exigências do posto de trabalho a ocupar tendo referência o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até as centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

Para a valoração da Avaliação Curricular o Júri adotará a seguinte fórmula:

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

HA = Habilitações Académicas (certificados pelas entidades competentes);

FP = Formação Profissional - Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

EP = Experiência Profissional - com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade.

AD = Avaliação de Desempenho - relativa aos três últimos anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar.

Para a valoração das Habilitações Académicas, será adotado o seguinte critério:

Mestrado ou Superior - 20.00 valores

Licenciatura - 18.00 valores

Para a valoração da Formação Profissional, serão contabilizadas ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho, frequentadas nos últimos três anos e até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

Curso com duração mais de 14 horas - 20 valores

Curso com duração de mais 7 horas e até 14 horas - 16 valores

Curso com duração inferior ou igual a 7 horas - 12 valores

Sem formação - 10 valores

A valoração da Experiência Profissional, incidirá na valorização do desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

Experiência mais de 10 anos - 20 valores

Experiência mais de 8 anos e até 10 anos - 16 valores

Experiência mais de 4 e até 8 anos - 14 valores

Experiência mais 1 ano e até 4 anos - 12 valores

Experiência até 1 ano - 10 valores

Para a valoração da Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três ciclos avaliativos, de acordo com os seguintes critérios:

a) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Relevante: 16 valores; Adequado: 12 valores; Inadequado: 10 valores.

b) Caso se verifique a não existência de avaliação, será considerado como adequado: 12 valores.

Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9.5 valores nas provas consideram-se excluídos do procedimento, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

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.

E não havendo mais nada a tratar se encerrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Júri



(Telma Filipa Santos Pereira)



(Márcia Maria Pereira Fanha)



(Leonor de Matos Fanha Vieira Imaginário da Conceição)

