

Procedimento Concursal Comum para Constituição de Relação Jurídica de Emprego Público na Modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado para preenchimento de 1 Posto de Trabalho Correspondente à Carreira e Categoria de Técnico Superior – Área de Jurista

Ata da reunião do júri para definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção

Ata n.º 1

Ao trigésimo primeiro dia do mês de maio de dois mil e vinte e dois, nesta cidade do Sabugal e no Edifício dos Recursos Humanos, reuniu o júri designado por despacho de vinte e seis de maio de dois mil e vinte e dois, do Presidente da Câmara, constituído pelo Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, Jaime Lino Neto Pereira Pinto, na qualidade de Presidente do júri, pela Técnica Superior Jurista, Isabel Gonçalves, na qualidade de 1.º vogal efetivo, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e pela Técnica Superior de Gestão de Recursos Humanos, Sandra Maria Antunes Nabais de Figueiredo, na qualidade de 2.º vogal efetivo, tendo aprovado, por unanimidade, os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal.

1. Para a generalidade dos candidatos, o júri do procedimento deliberou, por unanimidade, quanto aos métodos de seleção a utilizar no recrutamento e ao sistema de classificação final, estabelecer os seguintes:

- . Prova de Conhecimentos;
- . Avaliação Psicológica
- . Entrevista Profissional de Seleção

1.1 **Prova de conhecimentos (PC)** tem a ponderação de 45% da nota final, a prova será classificada de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas, consiste numa prova de conhecimentos, de realização individual, terá a duração máxima de 1 hora 30 minutos, com tolerância de 30 minutos. É permitida a consulta aos diplomas legais e bibliografia. Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, bem como, a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função.

A prova incidirá sobre os seguintes diplomas 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 do Trabalho;
- c) Lei n.º 4/2015, de 07 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 58/2019, de 08 de agosto que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento n.º 679/2016, de 27 de abril – Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados;
- f) Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, que aprovou o Código dos Contratos Públicos, na sua atual redação;
- g) Lei n.º 52/2015, de 09 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 03 de setembro, que estabelece o Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais, na sua atual redação.

1.2 A Avaliação Psicológica (AP) tem uma ponderação de 25% da nota final sendo realizada por entidade externa ao júri e visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica será realizada através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido. A ficha deve garantir a privacidade da avaliação psicológica perante terceiros.

1.3 Entrevista Profissional de Seleção (EPS): A entrevista profissional de seleção terá uma ponderação de 30% na valoração final e visa avaliar 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.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

A entrevista profissional de seleção 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 classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação, em conformidade com estes níveis classificativos, resulta de votação nominal, de entre os membros do Júri, e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Na entrevista profissional de seleção serão tidos em conta 5 fatores de apreciação, designadamente: Motivação, Capacidade de Comunicação, Sentido de Organização, Integração no Meio Socioprofissional e Sentido Crítico.

Em que:

Expressão e Comunicação – neste parâmetro são avaliadas a fluência verbal do candidato; a linguagem utilizada; a abordagem aos temas e assuntos; as soluções e hipóteses apresentadas; o espírito crítico e a cultura geral; a postura e forma de estar do candidato.

Motivação e Interesse Profissional – neste parâmetro é avaliado o empenhamento na adequada realização profissional, tendo em conta a preparação académica detida, a formação profissional, as vivências sociais, os motivos e objetivos da candidatura, que sejam pressupostos de garantia de adequação às funções.

Qualidade e Valorização da Experiência Profissional – neste parâmetro é avaliada a demonstração do know – how e atualização profissional do candidato face à sua experiência laboral e a sua adequação e mais – valia ao desempenho da atividade do posto de trabalho a recrutar.

Relacionamento Interpessoal e Atitude – neste parâmetro é avaliada a relação de empatia estabelecida entre o candidato e o Júri, bem como a adequação dos comportamentos evidenciados pelo candidato na situação da entrevista e expressados na conversação.

Integração no Meio Socioprofissional – neste parâmetro é avaliada a capacidade de inserção no ambiente profissional e na cultura da organização municipal, no sentido de projetar a sua adaptação ao grupo de trabalho e o seu envolvimento com os objetivos das funções do posto de trabalho a recrutar.



A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 26.º da Portaria n.º 12 -A/2021, de 11 de janeiro, que alterou e republicou a Portaria 125-A/2019, de 30 de abril:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 26.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, que alterou e republicou a Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril:

$$OF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

- 2. Métodos a aplicar ao universo dos candidatos previstos no n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho** (Candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa ou candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade):

- . **Avaliação curricular (AC);**
- . **Entrevista de avaliação de competências (EAC);**
- . **Entrevista Profissional de Seleção (EPS);**

2.1 Avaliação curricular: tem uma ponderação de 45% na valoração final, 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 de desempenho obtida.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Literárias, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

A avaliação curricular 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, seguindo o seguinte critério:

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

Sendo

a) **HL = Habilitações Literárias** (Licenciatura em Direito)

Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.

Habilitação Literária de grau exigido: 18 valores

Habilitação Literária superior ao grau exigido: 20 valores

b) **FP = Formação Profissional,**

Neste parâmetro serão considerados os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados.

Sem ações de formação – 10 valores;

De 7 a 14 horas de formação – 11 valores

De 15 a 35 horas de formação – 12 valores

Contadas as primeiras 35 horas de formação, por cada conjunto de mais 35 horas além do primeiro: 0,5 valores até ao limite máximo de 20 valores.

Cada dia de formação corresponde a 7 horas exceto se existir valor diferente no certificado.

c) **EP = Experiência Profissional**

Neste parâmetro só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

Até 3 anos de experiência profissional: 10 valores

Contados os primeiros 3 anos de experiência, por cada ano completo a mais 0,5 valores até ao limite máximo de 20 valores

d) **AD = Avaliação do Desempenho**



SABUGAL
MUNICÍPIO

Neste parâmetro será considerada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar:

Desempenho Inadequado – 8 valores

Desempenho Adequado – 12 valores

Desempenho Relevante – 16 valores

Desempenho Excelente – 20 valores

Sem avaliação – 10 valores;

2.2 Entrevista de avaliação de competências: tem uma ponderação de 25% da nota final sendo realizada por entidade externa ao júri, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

2.3 Entrevista Profissional de Seleção (EPS): conforme ponto 1.3.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 26.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, que alterou e republicou a Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril:

$$OF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Conforme número 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, que alterou e republicou a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos. Assim, é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

Deliberou ainda o júri que, em caso de empate, após a aplicação dos critérios de desempate legalmente previstos, prefere o candidato que obteve maior valoração no método de seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por terminada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O Presidente do Júri: Jaime Lino Neto Pereira Pinto
(Jaime Lino Neto Pereira Pinto)

O 1.º Vogal efetivo: Isabel Gonçalves
(Isabel Gonçalves)

O 2.º Vogal efetivo: Sandra Maria Antunes Nabais de Figueiredo
(Sandra Maria Antunes Nabais de Figueiredo)

