



Procedimento para o recrutamento em regime de mobilidade a tempo inteiro entre dois órgãos ou serviços, na mobilidade na carreira/categoria de Técnico Superior, com vínculo de emprego público por tempo indeterminado – Gabinete Jurídico - Divisão de Administração e Finanças

Processo n.º 40/02-006/2022

Ata n.º 01

Ata de Critérios

Aos vinte dias do mês de abril do ano dois mil e vinte e dois, pelas catorze horas, nas instalações da Divisão de Administração e Finanças, sitas nos Paços do Município, reuniu o júri do procedimento referido em epígrafe, na sequência do Despacho de 29 de março do Senhor Presidente da Câmara Municipal que determinou a abertura e composição de júri do presente procedimento com os seguintes membros: -----

Presidente do Júri: Josselène Cristina Oliveira Nunes Teodoro;-----

1.º Vogal efetivo: Carlos Filipe de Carvalho Afonso;-----

2.ª Vogal efetiva: Ana Isabel da Silva Rapaz Ramos.-----

Nos termos do Despacho do Senhor Presidente, supramencionado, em caso de ausência ou impedimento, a Presidente do Júri será substituída pelo 1.º vogal efetivo. -----

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos:-----

1. Os requisitos gerais e específicos até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão, nos termos do estabelecido nos artigos 17.º e 18.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na atual redação, doravante designada por LTFP;-----

2. Definição dos métodos de seleção, de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final; -----

3. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração;-----

4. Exclusão dos candidatos que não compareçam para aplicação de método de seleção. -----

Assim, a Presidente do Júri deu início à reunião.-----

1. Requisitos gerais e específicos:-----

1.1 Os candidatos deverão cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão, a saber:-----

a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;-----

b) Ter 18 anos de idade completos;-----

c) Não estar inibido para o exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;-----

d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;-----

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.-----

1.2 O nível **habilitacional** exigido para o presente procedimento, nos termos do n.º 1 do artigo 34.º da LTFP conjugado com o anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º do mesmo diploma, é a titularidade de

licenciatura ou de grau académico superior a esta, conforme estabelecido na alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP. -----

Os candidatos devem ser detentores de licenciatura na área de Direito, nos termos da alínea h) do n.º 4 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação (doravante designada por Portaria). -----

1.3 Requisitos específicos: Os candidatos têm que ser detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, com habilitação académica de Licenciatura na área de Direito, sem possibilidade de ser substituída por formação ou experiência profissional. -----

2. Definição dos métodos de seleção-----

2.1 Nos termos do disposto no número 6 do artigo 36.º da LTFP, na alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º e na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria, o **método de seleção obrigatório** a utilizar no presente procedimento será a **Avaliação Curricular** e o **método de seleção facultativo** a utilizar será a **Entrevista Profissional de Seleção**. -----

A aplicação dos métodos de seleção pressupõe, nos termos do disposto na alínea d) do artigo 2.º da Portaria, um perfil de competências previamente definido para o posto de trabalho a ocupar, que, no presente procedimento, é o que consta do Anexo 01 à presente ata, da qual faz parte integrante.-----

2.2 Conforme determinado no Despacho de Abertura do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 29 de março de 2022, a utilização dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma:-----

*“A **seleção dos candidatos** seja efetuada com base na **Avaliação Curricular (AC)** que será complementada com uma **entrevista profissional de seleção** baseada nas competências a identificar pelo júri, a qual tem carácter eliminatório. Apenas os candidatos pré-selecionados na análise curricular, serão contactados para realização da **entrevista profissional de seleção**.” -----*

3. Definição dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final-----

3.1 A **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e resultará da ponderação dos parâmetros abaixo descritos. -----

3.1.1 **Habilitação académica (HA)** ou nível de qualificação superior, devidamente certificado pelas entidades competentes. Os critérios de seleção e as respetivas pontuações são os seguintes: -----

Habilitação	Pontuação
Licenciatura na área de Direito	12 valores
Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado Integrado pós-Bolonha, na área de Direito	14 valores
Mestrado na área de Direito	16 valores
Doutoramento na área de Direito	20 valores

3.1.2 **Formação profissional (FP)**, em que se considerarão as ações de formação que respeitem as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado. -----

A formação profissional (FP) será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com as seguintes pontuações:-----

[Handwritten signature]

Sem formação profissional – 8 valores;-----

Formação profissional >0 horas e >150 horas – 15 valores;-----

Formação profissional ≥150 horas e <250 horas – 18 valores;-----

Formação profissional ≥250 horas – 20 valores.-----

O júri deliberou considerar apenas os certificados de ações de formação onde conste o número de horas e caso exista discrepância no documento comprovativo da conclusão da formação profissional entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último. ----

3.1.3 Experiência profissional (EP), em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar. Considerar-se-á desempenho devidamente comprovado aquele que seja atestado por documento idóneo que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas. -----

A experiência profissional (EP) na área, considerada e ponderada sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas: -----

Experiência profissional <1 ano – 10 valores; -----

Experiência profissional ≥1 ano e < 2 anos – 15 valores; -----

Experiência profissional ≥2 anos e < 3 anos – 18 valores;-----

Experiência profissional ≥ 3 anos – 20 valores. -----

3.1.4 Avaliação de Desempenho (AD), em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último período (biénio) de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio: -----

i.Desempenho Insuficiente (1 a 1,9) – 10 valores;-----

ii.Desempenho de Necessita Desenvolvimento (2 a 2,9) – 12 valores; -----

iii.Desempenho Bom (3 a 3,9) – 15 valores; -----

iv.Desempenho Muito Bom (4 a 4,4) – 18 valores; -----

v.Desempenho Excelente (4,5 a 5) – 20 valores. -----

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: -----

i.Desempenho Inadequado (1 a 1,999) – 10 valores;-----

ii.Desempenho Adequado (2 a 3,999) – 15 valores;-----

iii.Desempenho Relevante (4 a 5) – 20 valores. -----

Para os efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, o júri deliberou atribuir o valor positivo de nos termos do *iii*) da alínea a) ou *ii*) da alínea b) correspondente a 15 (quinze) valores, do enunciado anteriormente, conforme a legislação em vigor, aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar. -----

3.1.5 A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$AC = (HA + FP+ 2EP + AD)/5$$

[Handwritten signature]

Em que: -----

AC = Avaliação Curricular; -----

HA = Classificação no parâmetro Habilitação Académica; -----

FP = Classificação no parâmetro Formação Profissional; -----

EP = Classificação no parâmetro Experiência Profissional; -----

AD = Classificação no parâmetro Avaliação de Desempenho. -----

O júri deliberou que para cada candidato é realizada uma ficha de avaliação curricular (AC), como a que se anexa e que faz parte integrante da presente ata (Anexo 02). -----

3.2 A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com carácter eliminatório, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

Nos termos do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria a entrevista profissional de seleção será avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 23, 8 e 4 valores. -----

A entrevista profissional de seleção terá a duração não superior a 30 minutos e a classificação será apurada através do cálculo da média aritmética simples, das classificações dos seguintes parâmetros a avaliar: -----

Parâmetro de avaliação	Aspetos a ponderar / avaliar
PA1 – Relevância da experiência profissional	Pondera a relevância da experiência profissional para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho, designadamente no que respeita aos conhecimentos profissionais do candidato no âmbito da atividade a que se destina o procedimento, bem como a experiência no desenvolvimento de tarefas de modo autónomo e na organização do trabalho em função dos prazos exigidos e das exigências de qualidade.
PA2 – Interesse e motivação profissionais	Pondera os motivos da candidatura e as expetativas profissionais, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções próprias do lugar a concurso.
PA3 – Relacionamento interpessoal	Avalia a capacidade de interagir adequadamente com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos e com entidades exteriores à Autarquia, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, bem como a capacidade para trabalhar em grupo/equipa.
PA4 – Sentido crítico	Avalia e pondera a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a sua opinião fundamentada sobre as questões suscitadas.

Os parâmetros da entrevista são avaliados com os seguintes níveis de classificação: -----

PA1 – Relevância da experiência profissional: -----

4 valores – Revelou não deter experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho; -----

8 valores – Revelou deter reduzida experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho; -----

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

12 valores – Revelou deter experiência profissional de nível razoável com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;-----

16 valores – Revelou deter experiência profissional de nível bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;-----

20 valores – Revelou deter experiência profissional de nível muito bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.-----

PA2 – Interesse e motivação profissionais:-----

4 valores – Revelou insuficiente interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;-----

8 valores – Revelou pouco interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;-----

12 valores – Revelou razoável interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;-----

16 valores – Revelou um bom interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;-----

20 valores – Revelou elevado interesse e motivação profissionais para o desempenho da função.-----

PA3 – Relacionamento interpessoal:-----

4 valores – Manifestou insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal;-----

8 valores – Manifestou pouca capacidade de relacionamento interpessoal;-----

12 valores – Manifestou razoável capacidade de relacionamento interpessoal;-----

16 valores – Manifestou boa capacidade de relacionamento interpessoal;-----

20 valores – Manifestou muito boa capacidade de relacionamento interpessoal.-----

PA4 – Sentido crítico:-----

4 valores – Capacidade de reflexão e crítica de reduzido nível, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar;-----

8 valores – Capacidade de reflexão e crítica consideradas limitadas e de nível reduzido atendendo o normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;-----

12 valores – Capacidade de reflexão e crítica consideradas regulares e de nível satisfatório atendendo o normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;-----

16 valores – Capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que exigível ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;-----

20 valores – Excelente capacidade de reflexão e crítica evidenciado elevada competência para o desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar.-----

O resultado da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:-----

$$EPS = (PA1 + PA2 + PA3 + PA4)/4$$

O júri deliberou que para cada candidato é realizada uma ficha de entrevista profissional de seleção (EPS), como a que se anexa e que faz parte integrante da presente ata (Anexo 03).-----

3.3 Sistema de valoração final: a ordenação final dos candidatos que completem o presente procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação da seguinte fórmula:-----

$$OF = (AC*70%) + (EPS*30%)$$

Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da ordenação final, serão utilizados valores centesimais. -----

Nos termos dos números 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte. -----

4. Quanto aos critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração o júri deliberou que serão utilizados os seguintes critérios: -----

- a) Experiência profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho (número de anos);-----
- b) Formação profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho (número de horas);-----
- c) Habilitação literária adequada do candidato; -----
- d) Área de residência do candidato; -----
- e) Esgotados todos os critérios anteriores, na ordenação dos candidatos será utilizado o perfil de competências definido. -----

5. **Exclusão dos candidatos:** o júri deliberou que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam ou que desistam da aplicação de método de seleção.-----

6. **Notificações aos candidatos:** delibera, ainda, o júri deste procedimento, que as notificações a enviar aos candidatos, competência prevista na alínea h) do n.º 2, do artigo 14.º da Portaria, sejam realizadas pelo serviço de Recursos Humanos.-----

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que, depois de lida, foi aprovada e vai ser assinada pelos elementos do júri presentes.-----

O Júri do Procedimento Concursal,



(Josselène Cristina Oliveira Nunes Teodoro)



(Carlos Filipe de Carvalho Afonso)



(Ana Isabel da Silva Rapaz Ramos)