

Ata n.º 1

Definição de Critérios

Aos onze dias do mês de setembro do ano dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um (1) posto de trabalho para a carreira e categoria de Técnico Superior (Direito), previsto no Mapa da Câmara Municipal de Penacova, constituído pela Chefe de Divisão Administrativa e Financeira, Anabela Sousa Marques, como Presidente, pela Técnica Superior Jurista Sandra Elisabete Martins de Melo e pela Chefe de Divisão de Gestão, Planeamento Urbanístico e Obras Particulares, Maria Isilda Duarte, como vogais, nomeados por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Penacova, datado de 06 de setembro do ano em curso, a fim de decidir sobre alguns aspetos relativos ao procedimento concursal supra mencionado, nomeadamente no que respeita às matérias referidas no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria.

Assim:

O Júri tomou conhecimento do despacho do Senhor Presidente da Câmara acima mencionado, nos termos do qual e em conformidade com o estipulado no n.º 5 do artigo 56.º conjugado com o n.º 6 do artigo 36.º ambos do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação (LTFP) e ainda com os artigos 17.º e 18.º ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, foram fixados os seguintes métodos de seleção:

Para os candidatos em geral:

Prova de conhecimentos e avaliação psicológica como métodos obrigatórios e entrevista de avaliação de competências como método facultativo.

Prova de Conhecimentos (PC), será escrita, valorada numa escala de 0 a 20 valores, de carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a 9,5 valores. Terá a duração de 1h e 30m. A prova será composta por 20 questões de escolha múltipla, que serão valoradas em 1 valor cada, e versará sobre a seguinte legislação:



Câmara Municipal de Penacova

Silva
Muniz
ME

- **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- **Código do Procedimento Administrativo**, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual;
- **Regime Jurídico das Autarquias Locais**, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;
- **Código dos Contratos Públicos**, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual;
- **Regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais**, aprovado pela Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na atual redação;
- **Regime jurídico de realização de despesas públicas e da contratação pública**, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 junho, na atual redação;
- **Regime jurídico da atividade empresarial local e das participações locais**, aprovado pela Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, na atual redação;
- **Lei quadro da transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais**, aprovada pela Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto e demais diplomas sectoriais;
- **Regulamento de Organização dos Serviços Municipais do Município de Penacova**, disponível para consulta no site do Município em www.cm-penacova.pt (Atividade Municipal - Recursos humanos – Informações).

Poderá ser consultada a bibliografia/legislação identificada no presente ponto, não sendo permitido o uso de legislação comentada e/ou anotada, nem o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta.

Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e 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. Será efetuada por entidade externa especializada para este efeito. A Avaliação Psicológica será valorada 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.

Na Avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.



Câmara Municipal de Penacova

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples da classificação atribuída em cada competência avaliada e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula: $EAC = (A+B+C+D)/4$.

*Sef
Câmara de
M*

Competências avaliadas:

- A. Orientação para o Serviço Público: capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão;
- B. Adaptação e Melhoria Contínua: capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica;
- C. Iniciativa e Autonomia: capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;
- D. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

- 20 valores — o candidato evidencia os 4 comportamentos da competência;
- 16 valores — o candidato evidencia 3 comportamentos da competência;
- 12 valores — o candidato evidencia 2 comportamentos da competência;
- 8 valores — o candidato evidencia apenas 1 comportamento da competência;
- 4 valores — o candidato não evidencia comportamentos da competência.



Câmara Municipal de Penacova

St
over-eps
172

Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e no caso de não ser acionada a possibilidade conferida pelo n.º 3 do artigo 36.º, da mesma norma, serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios:

Avaliação Curricular, complementado com o método da Entrevista de Avaliação de Competências.

Avaliação Curricular (AC) — visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho (AD). A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula: $AC = HA (25\%) \times + FP (25\%) \times + EP (40\%) \times + AD \times (10\%)$.

HA = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 15 valores;

Habilitações académicas de grau superior à candidatura — 20 valores.

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, relacionadas com o posto de trabalho a preencher, devidamente comprovada. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas. Este parâmetro será avaliado da seguinte forma:

Sem formação — 0 valores

Com duração superior a 10 horas e igual ou inferior a 25 horas — 10 valores

Com duração superior a 25 horas e igual ou inferior a 75 horas — 14 valores

Com duração superior a 75 horas e igual ou inferior a 100 horas — 18 valores

Com duração superior a 100 horas — 20 valores

EP = Experiência Profissional: considerando a experiência obtida com a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho:

Mais de nove anos — 20 valores

Entre seis anos até nove anos — 18 valores

Entre três anos até seis anos — 16 valores

Entre um ano até três anos — 12 valores

Até um ano — 10 valores

Sem experiência profissional — 0 valores



Câmara Municipal de Penacova

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra pelo candidato.

Sol
Câmara
MP

AD = Avaliação de Desempenho — Em que se pondera a avaliação relativa ao último período, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

Desempenho Inadequado - 8 valores

Desempenho Adequado — 12 valores

Desempenho Relevante — 16 valores

Desempenho Excelente — 20 valores

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, desempenho relativo ao período a considerar, o Júri atribuir-lhe-á 12 valores, que corresponde ao valor mínimo estabelecido para a menção qualitativa de desempenho adequado previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples da classificação atribuída em cada competência avaliada e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula: $EAC = (A+B+C+D)/4$.

Competências avaliadas:

- A. Orientação para o Serviço Público: capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão;
- B. Adaptação e Melhoria Contínua: capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica;
- C. Iniciativa e Autonomia: capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;
- D. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.



Câmara Municipal de Penedo

SM
Câmara
17/2

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

- a. 20 valores — o candidato evidencia os 4 comportamentos da competência;
- b. 16 valores — o candidato evidencia 3 comportamentos da competência;
 - 12 valores — o candidato evidencia 2 comportamentos da competência;
- c. 8 valores — o candidato evidencia apenas 1 comportamento da competência;
- d. 4 valores — o candidato não evidencia comportamentos da competência.

Valoração Final — Nos termos previstos no artigo 23º da Portaria, a valoração final e a consequente ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 50\%) + (AP \times 20\%) + (EAC \times 30\%)$$

$$CF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$$

$CF = (PC \times 50\%) + (AP \times 20\%) + (EAC \times 30\%)$ em que CF = Classificação final, PC = Prova de Conhecimentos e AP = Avaliação Psicológica.

$CF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$ em que CF = Classificação Final, AC = Avaliação Curricular e EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

CrITÉRIOS de ordenação preferencial: em caso de igualdade de valoração entre os candidatos aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- 1.º Os candidatos com mais elevada classificação no primeiro método de seleção.
- 2.º Os candidatos com menor idade.

Mais deliberou o júri solicitar aos candidatos que se encontrem numa das situações previstas nas alíneas a), b) ou c), do n.º 1, do artigo 35.º da LTFP, a apresentação de declaração comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público, da qual conste, de forma inequívoca: a carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço, posição remuneratória detida pelo candidato à data da apresentação da candidatura, e avaliação do desempenho referente ao último período de avaliação, que corresponde ao último ano em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

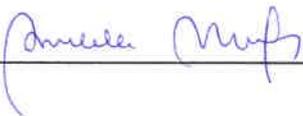


Câmara Municipal de Penacova

E, para constar e devidos efeitos, se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

O JÚRI:

Dr.ª Anabela Sousa Marques



Dr.ª Sandra Elisabete Martins de Melo



Eng.ª Maria Isilda Duarte