

ATA N.º1

==== Ata do júri do procedimento concursal comum na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado para ocupação de 1 posto de trabalho de técnico superior (licenciatura em direito), de acordo com o despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal I/90753/2020 de 11.09.2020, da deliberação da Assembleia Municipal de 19.09.2020, ratificado por deliberação da Câmara Municipal de 24.09.2020. =====

==== Aos dezassete dias do mês de dezembro de dois mil e vinte, reuniu o júri do procedimento acima referenciado, designado para o efeito, constituído pela Chefe da Unidade Municipal de Assuntos Jurídicos e Contencioso, Vera Lúcia Azevedo Silva Nunes, na qualidade de Presidente, pela Chefe da Divisão Municipal de Administração Geral e de Recursos Humanos, Maria Margarida Duarte Ribeiro Mota Ferreira Nascimento e pela técnica superior, Wendy Anne Cardoso Silva Castro, na qualidade de vogais efetivos. =====

==== Aberta a reunião o Júri deliberou, nos termos e ao abrigo do n.º2 do artigo 34º da Lei n.º35/2014, de 20 de junho, selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos, bem como, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, do seguinte modo: =====

==== De acordo com o artigo 36.º do Anexo da Lei n.º35/2014, de 20/06, conjugado com os artigos 5.º,e seguintes da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04, serão adotados os seguintes métodos de seleção para candidatos sem vínculo ou com vínculo, mas sem identidade funcional: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP): =====

==== **Prova de conhecimentos escrita (PC)**, de realização individual, com consulta, com a duração de 2 horas e 30 minutos, não sendo permitida a utilização de quaisquer dispositivos eletrónicos, a qual visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos/as candidatos/as necessárias ao exercício da função, sobre os seguintes temas:====

Parte I: =====
Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º35/2014, de 20/06 e posteriores alterações;
Código do Trabalho - Lei n.º7/2009, de 12/02 e posteriores alterações; =====
SIADAP 123 - Lei n.º66-B/2007, de 28/12, adaptada à Administração Local pelo Decreto-Regulamentar n.º18/2009, de 04/09, e posteriores alterações;=====

Parte II: Constituição da República Portuguesa - Decreto de 10/04/1976, na sua atual redação;
Código do Procedimento Administrativo - Decreto-lei n.º 4/2015, de 07/01 e Despacho n.º6472/2015, de 11/06; =====

Regime Financeiro das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais - Lei n.º73/2013, de 03/09 e posteriores alterações; =====
Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º169/99, de 18/09 na redação dada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11/01 (na parte em vigor) e Lei n.º75/2013, de 12/09, e posteriores alterações; =====
Lei Geral Tributária - Decreto-Lei n.º398/98, de 17/12, e posteriores alterações; =====
Código de Processo e Procedimento Tributário - Decreto-Lei n.º433/99, de 26/10 e posteriores alterações; =====
Código de Insolvência e de Recuperação de Empresas - Decreto-Lei n.º 53/2004, de 18/03, e posteriores alterações; =====
Lei dos Serviços Públicos - Lei n.º23/96, de 26 /07 e posteriores alterações; =====
Código Civil - Decreto-Lei n.º47344/66, de 25/11 e sucessivas alterações; =====
Regime Geral das Contraordenações - Decreto-Lei n.º433/82 de 27/10, e posteriores alterações;====
A prova de conhecimentos versará sobre a legislação atualizada, que será da responsabilidade dos candidatos.=====

Avaliação psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais, tendo como referência o perfil de competências previamente definido podendo comportar uma ou mais fases. A AP é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*; na última fase do método, para os/as candidatos/as que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4;=====

A ordenação final dos candidatos e candidatas que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da fórmula seguinte (artigo 26º da Portaria n.º125-A/2019, de 30.04):=====

$CF = 70\%PC + 30\%AP$ =====

Em que: =====

CF = Classificação Final; =====

PC = Prova de Conhecimentos Escrita; =====

AP = Avaliação Psicológica. =====

===== Candidatos com vínculo e com identidade funcional: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). =====

Avaliação curricular (AC) - visa analisar a qualificação, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho. A AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com

valorização até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério: =====

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

Sendo:=====

HA = Habilitação Académica - ponderada a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:=====

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 14 valores; =====

Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura - 16 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, nos 5 anos anteriores à abertura do presente procedimento, até ao máximo de 20 valores:

Sem formação - 0 pontos;=====

Duração até 4 dias - por cada ação 1 valor;=====

Duração de 5 dias - por cada ação 1,5 valores;=====

Duração superior - por cada ação 2 valores;=====

Pós Graduação - por cada 3 valores;=====

Nas formações com avaliação, acresce 0,5 valor.=====

EP = Experiência Profissional: incidindo sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e grau de complexidade das mesmas:=====

Até 1 ano - 10 valores;=====

De 1 a 3 anos - 11 valores; =====

De 4 a 6 anos - 12 valores; =====

De 7 a 9 anos - 13 valores; =====

De 10 a 12 anos - 14 valores; =====

De 13 a 15 anos - 16 valores; =====

De 16 a 18 anos - 18 valores; =====

Superior a 19 anos - 20 valores=====

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à carreira a contratar, que se encontre devidamente comprovado.=====

AD = Avaliação do Desempenho: será considerada a avaliação relativa aos três últimos períodos avaliativos, em que cumpriu, executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da forma seguinte: =====

Desempenho Inadequado - 0 valores; =====

Desempenho Adequado - 12 valores; =====

Desempenho Relevante - 16 valores; =====



Desempenho Excelente - 20 valores; =====

A quem não possua Avaliação de Desempenho, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 10 valores, neste parâmetro; =====

A entrevista de avaliação de competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e 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;=====

A aplicação deste método será baseada num guião de entrevista composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência de comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e considerados basilares para o exercício da função bem como a respetiva ponderação na nota final da entrevista são as seguintes: =====

- 1.º Orientação para resultados- ponderada a 10%; =====
- 2.º Organização e método de trabalho -ponderada a 10%; =====
- 3.º Conhecimentos especializados e experiência--ponderada a 50%; =====
- 4.º Iniciativa e autonomia – ponderada a 10%; =====
- 5.º Responsabilidade e compromisso com o serviço-ponderada a 10%; =====
- 6.º Comunicação – ponderada a 10%. =====

Escala	Classificação	Nível classificativo
100%	20 valores	Nível Elevado
75% a 99%	16 valores	Nível Bom
50% a 74%	12 valores	Nível Suficiente
30 a 49%	8 valores	Nível Reduzido
0 a 29%	4 valores	Nível Insuficiente

A ordenação final dos/as candidatos/as que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do artigo 26.º da Portaria: =====

$$CF = 30\%AC + 70\%EAC; =====$$

Em que: =====

CF = Classificação Final; =====

AC = Avaliação Curricular; =====

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; =====

W7-
4



==== Nos termos do n.ºs 2 e 3, do artigo 36º, do Anexo da Lei n.º35/2014, de 20/06, aos/às candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos que se encontrem em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências, exceto quando afastados pelos mesmos mediante declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP); =====
==== Considerando que o procedimento tem caráter urgente e que número de candidatos/as pode ser superior a cem (100), a aplicação dos métodos de seleção será realizada de forma faseada, constituindo-se tranches de dez (10) candidatos/as, nos termos do n.º7 da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04. =====
==== Nos termos do disposto no n.º9 do artigo 9.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30.04, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório; =====
==== Será excluído quem não compareça a qualquer um dos métodos de seleção ou obtiver valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º10, do artigo 9.º, da Portaria n.º125-A/2019, de 30.04; =====
==== Em situações de igualdade de valorização, aplica-se o disposto no artigo 27º da referida Portaria. Se persistir o empate entre os/as candidatos/as aprovados, serão aplicados os seguintes critérios, sucessivamente: =====
a) Habilitação académica, prevalecendo a mais elevada; =====
b) Nota de conclusão da habilitação exigida como requisito, licenciatura, prevalecendo a mais antiga; =====
c) Menor número de respostas incorretas na parte II da prova de conhecimentos; =====
==== A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações na entidade e disponibilizada na página eletrónica do Município (www.cm-oaz.pt); =====
==== Os/as aprovados/as em cada método de seleção são convocados/notificados para a realização do método por uma das formas previstas no artigo 10º da Portaria; =====
==== Conforme estipulado no n.º2 do artigo 27º da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04, a lista de ordenação final dos/as candidatos/as aprovados/as, é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. =====
==== Nada mais havendo a tratar, o presidente do júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, foi assinada e datada pelos membros do júri. =====

O JÚRI,

Vera Silva

Vera Lúcia Azevedo Silva Nunes

Presidente do Júri

Margarida Duarte Ribeiro Mota Ferreira Nascimento

Maria Margarida Duarte Ribeiro Mota Ferreira Nascimento

1ª Vogal

Wendy Anne Cardoso Silva de Castro

Wendy Anne Cardoso Silva Castro

2ª Vogal