

Procedimento concursal comum para ocupação de 2 postos de trabalho na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado na carreira e categoria de técnico superior jurista

ATA N.º 1

Aos 22 do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e dois, pelas 14:00 horas, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, nas instalações da Divisão Jurídica e de Administração Geral, sita na Rua Miguel Bombarda S/nº , 2834-005 Barreiro , nomeado por despacho da Srª Vereadora do Pelouro datado de 14/09/2022 e aberto por Deliberação de Câmara nº 388 de 07/09/2022, constituído pela Chefe da Divisão Jurídica e Administração Geral, Carla Filipe , na qualidade de Presidente do júri, pela técnica superior Maria Fernanda Viegas da Divisão Jurídica e Administração Geral, na qualidade de 1.º Vogal Efetiva, que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e pelo técnico superior António Veiga Assunção da Divisão de Recursos Humanos, na qualidade de 2ª Vogal Efetivo, com vista à constituição de vínculo de emprego publico por tempo indeterminado para a Divisão Jurídica e de Administração Geral.

Iniciada a reunião e ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a concurso, deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

I - Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade;

II - Fixar os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final;

III - Estabelecer critérios de ordenação preferencial e critérios de desempate

IV – Critérios gerais aplicáveis ao procedimento

I - PERFIL DE COMPETÊNCIAS

Considerando o posto de trabalho do mapa de pessoal do Município do Barreiro a que se destina o presente procedimento concursal, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos:

- a) **Orientação para resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas, estabelecendo prioridades na sua ação, conseguindo, realizar com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.
- b) **Conhecimentos especializados e experiência:** Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

- c) **Adaptação e melhoria contínua:** Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica, mantendo-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.
- d) **Planeamento e organização:** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades e dentro dos prazos previstos.
- e) **Trabalho de equipa e cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.
- f) **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. Responder com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais, visando o cumprimento das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões. Tratar a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

II – MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, RESPETIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA DE CADA MÉTODO E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL

Com base no perfil de competências e considerando o art. 36º do Anexo á Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20/06 na sua atual redação conjugado com o disposto no art. 5º e art. 6º da Portaria 125-A, de 30/04, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11/01 o Júri optou pela aplicação dos seguintes **métodos de seleção**:

- a) Para candidatos não se encontrando a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadores do posto de trabalho em causa;
- b) Para candidatos que se encontrando em situação de requalificação e que não tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadores do posto de trabalho em causa;

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

c) Para candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadores do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

- Avaliação Curricular;
- Entrevista de Avaliação de Competências;
- Entrevista Profissional de Seleção;

Estes métodos de seleção são valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação:

1. Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais bem como a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos será escrita, de natureza teórica específica, constituída por questões de desenvolvimento e de escolha múltipla, de realização individual, efetuada em suporte papel e versará sobre as matérias a seguir indicadas.

A referida prova terá a duração de duas horas.

Durante a realização da prova os candidatos poderão consultar os diplomas legais, não sendo permitida a utilização de legislação anotada ou comentada, nem em formato digital ou qualquer outro meio eletrónico, sendo classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação definidos na presente ata.

A classificação da Prova de Conhecimentos resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada uma das questões, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Legislação:

- Lei nº 75/2013, 12 de setembro, na sua atual redação - Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro, na sua atual redação - Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais
- DL nº 4/2015, 7 de janeiro, na sua atual redação - Código do Procedimento Administrativo;

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- DL n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação - Código dos Contratos Públicos;
- Lei n.º 98/97, de 26 de agosto, na sua atual redação - Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação - Código do Trabalho;
- DL n.º 135/99, de 22 de abril, na sua atual redação – Medidas de Modernização Administrativa;
- Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na sua atual redação - Regulamento de Proteção de Dados.
- Lei n.º 13/2002, de 19 de fevereiro, na sua atual redação – Estatuto dos Tribunais Administrativos e Fiscais;
- Lei n.º 15/2002, de 22 de fevereiro, na sua atual redação - Código de Processo nos Tribunais Administrativos;
- Lei n.º 53-E/2006, de 29 de dezembro, na sua atual redação - Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais;
- Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro, na sua atual redação - Regime da Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado e Pessoas Coletivas de Direito Público;
- DL n.º 80/2015, de 14 de maio - Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial;
- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação – DL n.º 555/99 de 16 de dezembro, na sua atual redação;
- DL n.º 433/82, de 27 de outubro, na sua atual redação - Regime Geral das Contraordenações e Coimas;
- A Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto, na sua atual redação - Lei Quadro das Contraordenações ambientais;
- DL n.º 9/2021, de 29 de janeiro, na sua atual redação – Regime Jurídico das contraordenações económicas;
- DL n.º 10/2015, de 16 de janeiro, na sua atual redação - Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração;
- DL n.º 9/2007, de 17 de janeiro, na sua atual redação - Regulamento Geral do Ruído;
- DL n.º 124/2006, de 28 de junho, na sua atual redação – Sistema Nacional de Defesa da Floresta contra Incêndios;
- DL n.º 280/2007, de 07 de agosto, na sua atual redação - Regime Jurídico do Património e Imobiliário Público;
- Lei n.º 41/2013, de 26 de junho, na sua atual redação - Código de Processo Civil;
- DL n.º 78/87, de 17 de fevereiro, na sua atual redação – Código de Processo Penal;
- DL n.º 47344/66, de 25 de novembro na sua atual redação - Código Civil;

- DL n.º 433/99, de 26 de outubro na sua atual redação - Código do Procedimento e Processo Tributário;
- DL n.º 398/98, de 17 de dezembro na sua atual redação - Lei Geral Tributaria.

A prova de conhecimentos será constituída por questões de escolha múltipla e por questões de desenvolvimento em que as questões de escolha múltipla serão valoradas da seguinte forma:

- Cada resposta correta com a identificação correta e completa da legislação – 1 valor
- Cada resposta correta com a identificação incorreta e/ou incompleta da legislação – 0,5 valores
- Ausência de resposta ou resposta incorreta – 0 valores

Nas questões de desenvolvimento nas respostas serão avaliadas as capacidades de raciocínio, uso adequado da língua portuguesa e a indicação da legislação (artigo do diploma) em que fundamenta, sendo que:

- Resposta correta, demonstra bom domínio e precisão no uso de conceitos, apresenta boa capacidade de argumentação, com a devida fundamentação e indica corretamente a legislação (artigo e diploma) – 2 valores
- Resposta correta, com a devida fundamentação, indica corretamente o diploma legal e erradamente o artigo - 1,50 valores
- Resposta correta, sem fundamentação, com indicação correta do diploma legal e artigo – 1 valor
- Resposta correta, sem fundamentação, sem indicação correta do diploma legal e artigo – 0,50 valores
- Ausência de resposta ou resposta incorreta – 0 valores

2. 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 as exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido na presente ata.

A Avaliação Psicológica é valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto, e na última fase do método, para os candidatos 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 valores.

Na avaliação psicológica será efetuada por entidade externa competente para esse efeito e garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.

3. Avaliação Curricular (AC) 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, com base na análise do respetivo currículo profissional e resultará da ponderação dos seguintes fatores:

3.1 Habilitação académica (HA) será ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas, da seguinte forma:

- a) Detenção da escolaridade obrigatória legalmente exigida — 16 valores;
- b) Detenção da escolaridade superior à obrigatória legalmente exigida — 20 valores.

3.2 Formação profissional (FP) onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento profissional, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa, devidamente comprovadas, relacionadas com o exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores, ponderadas da seguinte forma:

- a) Sem ações de formação ou não relacionadas com a área — 0 valores;
- b) Ações de formação com duração total inferior a 50 horas — 10 valores;
- c) Ações de formação com duração total entre 51 horas e 100 horas — 12 valores;
- d) Ações de formação com duração total entre 101 horas e 150 horas — 14 valores;
- e) Ações de formação com duração total entre 151 horas e 200 horas — 16 valores;
- f) Ações de formação com duração total superior a 201 horas e 250 — 18 valores;
- g) Ações de formação com duração total superior a 250 horas — 20 valores.

3.2.1 Para efeitos de classificação da Formação Profissional, esclarece -se o seguinte:

- a) Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;
- b) O júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na referida grelha;
- c) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas;

d) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração.

3.4 Experiência profissional (EP) onde se pondera o desempenho das funções, na área de atividade, inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade da mesma, sendo contabilizado o tempo de experiência, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

- a) Com 8 ou mais anos de experiência profissional na Administração Pública – 20 valores
- b) Entre 6 e 7 anos de experiência profissional na Administração Pública — 18 valores;
- c) Entre 4 e 5 anos de experiência profissional na Administração Pública — 16 valores;
- d) Entre 2 e 3 anos de experiência profissional na Administração Pública — 14 valores;
- e) Inferior a 2 anos de experiência profissional na Administração Pública — 10 valores;

3.4.1 Acresce um valor na experiência profissional referida nas alíneas b) a e) para os candidatos detentores de experiência na Administração Pública Local.

3.4.2 Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se que só será valorada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

3.5 Avaliação de desempenho (AD) será considerada a relativa ao último período não superior a dois biénios objeto de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa, sendo a pontuação obtida da seguinte forma:

- a) Desempenho Inadequado – 0 valores
- b) Desempenho Adequado – 12 valores
- c) Desempenho Relevante – 16 valores
- d) Desempenho Excelente – 20 Valores

3.5.1 Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, o Júri atribuirá a classificação de 12 valores.

3.6 A classificação da Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,3 HA + 0,2 FP + 0,3 EP + 0,2 AD$$

em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação do Desempenho.

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, permitindo uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

4.1 A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido na presente ata, 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, e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.

4.2 Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:

- a) Detém um nível elevado da competência: 20 valores;
- b) Detém um nível bom da competência: 16 valores;
- c) Detém um nível suficiente da competência: 12 valores;
- d) Detém um nível reduzido da competência: 8 valores;
- e) Detém um nível insuficiente da competência: 4 valores.

4.3 A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

- a) Igual ou superior a 18 valores: nível Elevado;
- b) Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores: nível Bom;

- c) Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores: nível Suficiente;
- d) Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores: nível Reduzido;
- e) Inferior a 6 valores: nível Insuficiente.

5. Entrevista profissional de seleção (EPS) terá uma duração aproximada de 15 minutos e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, 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, sendo para esse efeito elaborado um guião de entrevista previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência de comportamentos.

5.1 O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte grelha:

- a) **Motivação e interesse:** pretende-se identificar as motivações e interesses profissionais e pessoais para o desempenho da função, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente e avaliar a capacidade de integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço
- b) **Iniciativa, autonomia e sentido crítico:** pretende-se avaliar a capacidade para introduzir melhorias, definir prioridades e organizar as tarefas em função da sua urgência, bem como avaliar a capacidade de análise crítica e respetiva fundamentação, face à resolução de situações apresentadas.
- c) **Capacidade de comunicação:** pretende-se avaliar o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias, linguagem utilizada e a qualidade de expressão verbal, nomeadamente pela clareza, precisão e assertividade.
- d) **Relacionamento Interpessoal:** pretende-se aferir a capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais distintos, capacidade para interagir com pessoas de características diferentes e a aptidão para gerir dificuldades e eventuais conflitos.
- e) **Relevância da Experiência profissional:** pretende-se avaliar a relevância da variedade de conhecimentos profissionais e técnicos adquiridos e a utilidade para o exercício das funções, a competência técnica e a aptidão para corresponder às exigências do serviço.

5.2 A cada um dos parâmetros serão considerados os seguintes níveis classificativos:

- a) Apresenta um nível elevado – 20 valores
- b) Apresenta um nível bom – 16 valores
- c) Apresenta um nível suficiente – 12 valores
- d) Apresenta um nível reduzido – 8 valores
- e) Apresenta um nível insuficiente – 4 valores

Estando em causa razões de celeridade do procedimento e, caso se justifique, o mesmo poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos do disposto no art. 7º da Portaria nº 125-A/2019, de 30/04.

Classificação final e ordenação dos candidatos

Cada método de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos do disposto no art. 9º n.ºs 9 e 10 da Portaria nº 125-A/2019, de 30/04.

A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será afixada na Divisão de Recursos Humanos deste Município, sita na Rua José Magro, nº 2-A, 2830-355 Barreiro e divulgada na página eletrónica www.cm-barreiro.pt.

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados, consoante a situação jurídico -funcional do candidato:

- a) Para candidatos não se encontrando a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadores do posto de trabalho em causa;
- b) Para candidatos que se encontrando em situação de requalificação e que não tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadores do posto de trabalho em causa:

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

$$CF = (PC \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 30\%) / 100$$

- c) Para candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadores do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação

de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

- Avaliação Curricular;
- Entrevista de Avaliação de Competências;
- Entrevista Profissional de Seleção;

$$CF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%) / 100$$

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

III – CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL E CRITÉRIOS DE DESEMPATE

1. São aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no art. 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.
2. Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, os candidatos serão seriados de acordo com a seguinte ordem de preferência:
 - a) Maior grau de habilitação detido
 - b) Maior valoração no método de seleção Entrevista Profissional

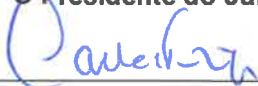
IV – CRITÉRIOS GERAIS APLICÁVEIS AO PROCEDIMENTO

1. O júri designado para o procedimento concursal procederá, também, à avaliação do período experimental.
2. Atendendo ao universo de candidatos, os mesmos em caso de exclusão serão notificados nos termos do nº 2 do art.º 10º e art.sº 21 e 22º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, (carta registada com AR) para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.
3. No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o modelo de formulário que se encontra disponível na página eletrónica www.cm-barreiro.pt bem

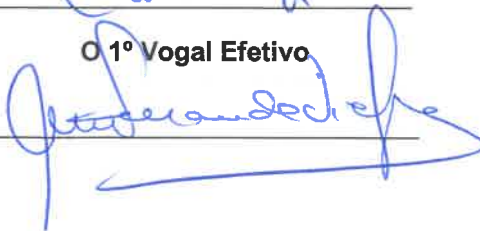
como na Divisão de Recursos Humanos deste Município, sita na Rua José Magro, no 2-A, 2830-355 Barreiro.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, de cujo, conteúdo se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

O Presidente do Júri



O 1º Vogal Efetivo



O 2º Vogal Efetivo

