

Elsa Anjos
RUB
G/C

ATA DA 1.ª REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O RECRUTAMENTO DE 1 TÉCNICO SUPERIOR JURISTA, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO.

Aos quatro dias do mês de abril de dois mil e vinte e quatro, pelas 9h00 horas, reuniu, o júri nomeado por deliberação de quinze de janeiro de 2024, do procedimento concursal comum tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho para a carreira e categoria de Técnico Superior Jurista, do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Portalegre, constituído pelo Presidente do júri, Elsa Maria Mestre dos Anjos, pela 1º Vogal efetivo, José Manuel Figueiredo Gandum, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e pela 2ª Vogal efetiva Rita Gueifão Carrilho Pires Barata.-----

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a respetiva ordem de trabalhos: -----

Ponto 1. Definição de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final -----

---- Aberta a sessão, considerando que, por deliberação, de 15 de Janeiro de 2024, da Câmara Municipal de Portalegre, foi determinado que o procedimento seja efetuado entre trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, de acordo com o disposto nos nº 1 e 2 artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, conjugado com o disposto no n.º 1 do artigo 17º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, o júri deliberou por unanimidade que: -----

1.1 - Os métodos de seleção obrigatórios a aplicar, à generalidade dos candidatos são os seguintes: a) Prova de Conhecimentos e b) Avaliação psicológica. Será ainda utilizado como método de seleção complementar a Entrevista de Avaliação de Competências. -----

a) Prova de Conhecimentos (PC) - O júri definiu que a Prova de Conhecimentos, de carácter eliminatório, destinada a avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e terá as seguintes condições: -----

- i. A prova de conhecimentos terá a forma escrita, natureza teórica, com consulta de legislação (desde que não anotada nem comentada) e sem recurso a meios informáticos. Incidirá sobre matérias relacionadas com as exigências da função, de acordo com a descrição de funções, tendo a duração de 90 minutos, e realizada numa única fase. -----
- ii. Temas e legislação da prova de conhecimentos: -----

Enquadramento Geral:

- Constituição da República Portuguesa;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais e Estatuto das Entidades Intermunicipais, aprovado pela Lei nº. 75/2013, de 12 de setembro, com as posteriores alterações;
- Lei-quadro da Transferência de Competências para as Autarquias Locais e para as Entidades Intermunicipais, aprovado pela Lei nº. 50/2018, de 16 de agosto;
- Estatuto dos Eleitos Locais aprovado pela Lei nº. 29/87, de 30 de junho com as posteriores alterações;

Elsa Azevedo
12/3
9/6

- Regime Financeiro das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais, aprovado pela Lei 73/2013, de 3 de setembro, com as posteriores alterações;
- Lei de Enquadramento Orçamental, aprovado pela Lei n.º 151/2015 de 11 de setembro, na sua atual redação;
- Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso, aprovado pela Lei n.º 8/2012 de 21 de fevereiro, com as posteriores alterações;
- Normas Legais disciplinadoras dos Procedimentos Necessários à aplicação da LCPA, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 127/2012 de 21 de junho, com as posteriores alterações;
- Regime Jurídico do Património e Mobiliário Público, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/2007 de 7 de agosto, com as posteriores alterações;
- Código das Expropriações, aprovado pela Lei n.º 168/99 de 18 de setembro com as posteriores alterações;
- Regime da Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado e demais Entidades Públicas, aprovado pela Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro;
- Códigos dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008 de 29 de janeiro, com as posteriores alterações;
- Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas, aprovado pela Lei n.º 98/97 de 26 de agosto com as posteriores alterações;
- Código de Processo nos Tribunais Administrativos, aprovado pela Lei n.º 15/2002, de 22 de fevereiro, com as posteriores alterações;
- Estatuto dos Tribunais Administrativos e Fiscais, aprovado pela Lei n.º 13/2002 de 19 de fevereiro, com as posteriores alterações;
- Código de Procedimento e de Processo Tributário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 433/99 de 26 de outubro, com as posteriores alterações;
- Lei Geral Tributária, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 398/98 de 17 de dezembro, com as posteriores alterações;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014 de junho, com as posteriores alterações;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, com as posteriores alterações;
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro com as posteriores alterações e Decreto Regulamentar n.º 18/2009 de 4 de setembro com as posteriores alterações;
- Estatuto do Pessoal Dirigente da Administração Central Local e Regional do Estado, aprovado pela Lei n.º 2/2004 de 15 de Janeiro com as posteriores alterações, e Lei n.º 49/2012 de 29 de agosto com as posteriores alterações;
- Código de Procedimento Administrativo, aprovado pela Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro;
- Regime Jurídico de Urbanização e Edificação, aprovado Decreto-Lei n.º 555/99 de 16 de dezembro com as posteriores alterações;
- Regulamento Geral das Edificações Urbanas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 38382, de 7 de agosto de 1951, com as posteriores alterações;
- Regime do Arrendamento apoiado para Habitação, aprovado pela Lei n.º 81/2014 de 19 de dezembro, com as posteriores alterações.

- iii. Durante a realização da prova não é autorizada a utilização de telemóveis ou quaisquer outros tipos de aparelhos eletrónicos ou computadorizados. -----
- iv. Os/as candidatos/as que compareçam à realização da prova de conhecimentos com atraso superior a 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.
- v. Para a realização da prova de conhecimentos, os candidatos deverão apresentar-se munidos de documento identificativo com fotografia. -----

b) Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. -----

c) Será ainda utilizado como método de seleção complementar, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----

As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, são as seguintes: -----

C1) Orientação para os resultados - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas. -----

C2) Planeamento e Organização - Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. -----

C3) 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. -----

C4) Conhecimentos Especializados e Experiência - Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. -----

C5) Tolerância à pressão e contrariedades - Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. -----

A Entrevista de Avaliação de Competências será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos: -----

Detém um nível elevado da competência – 20 valores -----

- Detém um nível bom da competência – 16 valores -----

Detém um nível suficiente da competência – 12 valores -----

Detém um nível reduzido da competência – 8 valores -----

Detém um nível insuficiente da competência – 4 valores -----

A classificação da EAC será obtida através da seguinte fórmula: $EAC = (C1+C2+C3+C4+C5)/5$ -----

O resultado da aplicação da fórmula supra descrita será convertido nos seguintes níveis classificativos: -----

-- Igual ou superior a 18 valores = Nível Elevado -----

-- Igual ou superior a 15 valores e inferior a 18 valores = Nível Bom -----

-- Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 15 valores = Nível Suficiente -----

-- Igual ou superior a 7 valores e inferior a 9,5 valores = Nível Reduzido -----

-- Inferior a 7 valores = Nível Insuficiente -----

1.2 - Para candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, titulares da categoria, que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar, são os seguintes: a) Avaliação Curricular; e b) Entrevista de Avaliação de Competências. -----

a) Avaliação Curricular -----

----- A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica (HA), a formação profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções; a experiência profissional (EP) com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas e a (AD) avaliação de desempenho. -----

----- A avaliação curricular será expressa de 0 a 20 valores, com valoração até as centésimas, e será calculada através da aplicação da seguinte fórmula: -----

----- $AC = 30\% HA + 30\% EP + 30\% FP + 10\% AD$ -----

----- AC – Avaliação Curricular; -----

----- HA – Habilitação Académica; -----

----- EP – Experiência Profissional. -----

----- FP – Formação Profissional; -----

----- AD – Avaliação de Desempenho; -----

----- Habilitação Académica (HA) -----

----- Neste item, o júri atribui a valoração de acordo com o seguinte critério: -----

Nível Habilitacional	Valoração
Doutoramento em Direito	20
Mestrado em Direito	19
Licenciatura em Direito	17

----- Experiência Profissional (EP) -----

----- Neste item, o júri pesará o tempo de desempenho efetivo de tarefas/funções inerentes ao posto de trabalho a preencher, de acordo com o seguinte critério: -----

Anos de experiência	Valoração
Sem experiência profissional	0
Até 8 anos de experiência profissional	12
Com 8 a 12 anos de experiência profissional	14
Com 12 a 16 anos de experiência profissional	16
Com 16 a 20 anos de experiência profissional	18
Mais de 20 anos de experiência profissional	20

----- Formação Profissional (FP) -----

----- Neste item, o júri tomará em consideração as ações de formação com interesse específico para o exercício das funções postas a concurso que sejam devidamente certificadas ou comprovadas. -----

----- A avaliação da Formação Profissional não pode ultrapassar 20 valores, resultando do somatório da pontuação atribuída a cada ação de formação considerada, de acordo com os seguintes critérios: -----

----- Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas, exceto se existir indicação diferente no certificado. -----

----- Valoração das ações de formação de acordo com o seguinte critério: -----

Ações de formação	Valoração
Sem formação profissional relevante	0
Até 80 horas	12
De 81 e até 100 horas (inclusive)	14
De 100 e até 125 horas (inclusive)	16
De 126 e até 150 horas (inclusive)	18
Superior a 151 horas (inclusive)	20

----- Avaliação de Desempenho (AD) -----

----- Neste item, o júri tomará em consideração o resultado obtido da soma dos pontos atribuídos nos últimos dois biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, convertida para uma escala de 0 a 20 valores: -----

Menção Quantitativa	Menção Quantitativa	Valores
Desempenho Inadequado	De 1 a 1,99	8
Adequado	De 2 a 2,49	10
	De 2,5 a 2,99	12
	De 3 a 3,49	14
	De 3,5 a 3,99	16
Relevante	De 4 a 4,49	17
	De 4,5 a 5	18
Excelente	De 4 a 4,49	19
	De 4,5 a 5	20

----- Aos candidatos que não possuam avaliação por razões que não lhe são imputáveis, á atribuída a classificação de 10 valores. -----

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método é aplicado nos termos descritos no ponto 1.1, alínea c). -----

1.3 - Classificação Final (CF) -----

----- Em termos de Classificação Final, o júri deliberou que seja expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da aplicação de uma das seguintes fórmulas: -----

Para a generalidade dos candidatos, aos quais serão aplicadas a PC e AP como métodos obrigatórios e a EAC como método complementar	$CF = 75\%PC + 25\%EAC$
--	-------------------------

RB 2/2

Para candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, titulares da categoria, que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, aos quais serão aplicadas a AC e EAC como métodos obrigatórios	CF = 75%AC+ 25%EAC
--	--------------------

Em que: CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; AP = Avaliação Psicológica; -----

Ponto 2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial -----

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

Mantendo-se a igualdade após aplicação dos critérios determinados pela portaria, os candidatos serão ordenados por ordem de idade, em função da data de nascimento, da data mais recente para a mais antiga.--

Ponto 3. Exclusão dos candidatos que não compareçam para aplicação de método de seleção -----

----- O júri, deliberou, por unanimidade que serão excluídos do procedimento as candidaturas que não compareçam para a aplicação do método de seleção.-----

----- Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 112º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo decreto-lei n.º. 4/2015, de 07 de janeiro, deliberou ainda o júri proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por meio eletrónico. Nos casos em que o candidato se oponha à comunicação por esta via, deve informar o júri dessa oposição, sendo providenciadas comunicações escritas em formato de papel com comprovativo de envio e entrega.-----

----- O júri mais deliberou, por unanimidade, que no presente procedimento concursal não existe a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. -----

----- Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. -----

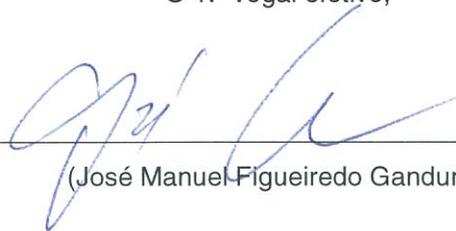
----- As deliberações do júri foram tomadas por unanimidade. -----

----- Nada mais havendo a tratar foi encerrada reunião, pelas 12.15 minutos da qual foi elaborada a presente ata, que depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada por todos os membros do júri.-----

A Presidente do júri,

(Elsa Maria Mestre dos Anjos)

O 1.º vogal efetivo,



(José Manuel Figueiredo Gandum,)

O 2.º vogal efetivo,



(Rita Gueifão Carrilho Pires Barata)