

“PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR - ÁREA DE ATIVIDADE DE JURISTA”

ATA UM

Aos catorze dias do mês de agosto, do ano de dois mil e vinte, nesta cidade de Albufeira e no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho, na carreira/categoria de Técnico Superior, área de atividade de jurista, conforme despacho da Senhora Vice Presidente da Câmara Municipal de Albufeira, de 12 de agosto de dois mil e vinte, estando presentes, a Presidente do Júri, Ana Filipa Simões Grade dos Santos Pífaro Dinis, *Vice-Presidente da Câmara Municipal de Albufeira*, a 1ª vogal efetiva Alexandra Isabel Martins Rocha Afonso, *Chefe da Divisão Jurídica e de Contencioso*, e a 2ª vogal efetiva, Maria Filomena Raposo de Oliveira Cruz, *Técnica Superior de Direito, afeta à Divisão Jurídica e de Contencioso*. -----

A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte:-----

PRIMEIRO - Métodos de seleção, consoante a situação dos candidatos.-----

A) ***Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção***, relativamente aos candidatos que exerçam, ou, que por último tenham exercido funções de conteúdo diferente do inerente aos postos de trabalho a que se refere o presente procedimento e para os que se encontrem a exercer funções de conteúdo idêntico ao que caracteriza este posto de trabalho, mas são titulares de diferente categoria, bem como os candidatos sem relação jurídica de emprego público.-----

B) ***Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção***, relativamente aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. -----

Se os candidatos que reúnam estas condições, afastarem, por declaração escrita, a aplicação destes métodos, ser-lhes-ão aplicáveis os métodos de seleção previstos em A). -----

Relativamente aos métodos de seleção referidos em A): -----

1. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) - a qual visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções a concurso, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 40 %.....

A PC terá a forma escrita, revestindo a natureza teórica, com a duração de 2 horas e tolerância de 30 minutos, de realização individual, sendo admissível a consulta da legislação infra referida, desde que a mesma não seja anotada e ou comentada, constituída por questões que poderão incidir sobre as seguintes temáticas: -----

Temas:	Legislação:
A Administração Pública e a Constituição	Constituição da República Portuguesa
Competências e atribuições das Autarquias Locais	Lei n.º75/2013, de 12 de Setembro, na atual redação
Regime Financeiro das Autarquias Locais	Lei n.º73/2013, de 3 de Setembro na atual redação
Regime de trabalho em funções públicas	Lei n.º35/2014, de 20 de Junho, na atual redação
Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação	Decreto-Lei n.º555/99, de 16 de Dezembro, na atual redação
Contratação pública	Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º18/2008, de 29 de janeiro, na atual redação
Contraordenações e Coimas	Regime Geral das Contraordenações aprovado pelo Decreto Lei n.º433/82, de 27 de Outubro, na atual redação
Contraordenações Ambientais	Lei n.º50/2006, de 29 de Agosto, na atual redação

Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração	Decreto-Lei n.º10/2015, de 16 de Janeiro, na atual redação
Licenciamento Zero	Decreto-Lei n.º48/2011, de 01 de Abril, na atual redação
Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional	Decreto-Lei n.º166/2008, de 22 de Agosto, na atual redação
Regime Jurídico da Reserva Agrícola Nacional	Decreto-Lei n.º73/2009, de 31 de Março, na atual redação
Código do Procedimento Administrativo	Decreto-Lei n.º4/2015, de 07 de Janeiro, na atual redação
Código de Procedimento e de Processo Tributário	Decreto-Lei n.º433/99, de 26 de Outubro, na atual redação
Regulamento Geral do Ruído	Decreto-Lei n.º9/2007, de 17 de Janeiro, na atual redação
Acesso à Informação Administrativa	Lei n.º26/2016, de 22 de Agosto, na atual redação
Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado e demais entidades públicas	Lei n.º67/2007, de 31 de Dezembro, na atual redação
Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais	Lei n.º53-E/2006, de 29 de Dezembro-, na atual redação
Procedimento concursal para recrutamento de trabalhadores na Administração Pública	Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril

A PC, será pontuada de 0 a 20 valores, sendo considerada a valoração até às centésimas.-----

2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP) - com uma ponderação de 30 %, sendo efetuada por entidade especializada visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referencia o perfil de competências consideradas essenciais para os postos de trabalho a ocupar.----

A AP será composta por duas fases de aplicação de instrumentos de avaliação psicológica, tendo cada fase carácter eliminatório:-----

1.ª Fase - Bateria de Psicométricos, sendo valorado com as menções apto e não apto.-----

2.^a Fase - Entrevista que visa avaliar as características da personalidade e comportamentos dos candidatos, de forma a avaliar a sua adaptação ao posto de trabalho a ser ocupado.-----

Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, será valorado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:-----

- ✓ Elevado - 20 valores-----
- ✓ Bom - 16 valores-----
- ✓ Suficiente - 12 valores-----
- ✓ Reduzido - 8 valores-----
- ✓ Insuficiente - 4 valores-----

3. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS) - Com uma ponderação de 30%, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, **EPS = A + B + C + D** -----

Cada fator (A, B, C, D) será avaliado até ao máximo de 5 valores, de acordo com o seguinte:-----

- A - Interesse e motivação profissional; -----
- B - Sentido crítico;-----
- C - Capacidade de expressão e fluência verbal;-----
- D - Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função.-----

A - Interesse e motivação profissional: Neste item procurar-se-á averiguar os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato.-----

- Revelou muito elevado interesse e motivação profissional - 5 valores-----
- Revelou elevado interesse e motivação profissional - 4 valores-----
- Revelou um satisfatório interesse e motivação profissional - 3 valores-----
- Revelou escasso interesse e motivação profissional - 2 valores-----
- Revelou muito escasso interesse e motivação profissional - 1 valor-----

B - Sentido Crítico: Apreciará as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral: -----

- Demonstrou possuir um excelente sentido crítico - 5 valores-----
- Demonstrou possuir elevado sentido crítico - 4 valores-----
- Demonstrou possuir um satisfatório sentido crítico - 3 valores-----
- Demonstrou possuir escasso sentido crítico - 2 valores -----

Demonstrou possuir muito escasso sentido crítico - 1 valor-----

C - Capacidade de expressão e fluência verbal: Neste item avaliar-se-á o discurso e a coerência do candidato na explanação das ideias e a linguagem utilizada.-----

Revelou uma excelente capacidade de expressão e fluência verbal - 5 valores-----

Revelou uma muito boa capacidade de expressão e fluência verbal - 4 valores-----

Revelou uma boa capacidade de expressão e fluência verbal - 3 valores-----

Revelou uma satisfatória capacidade de expressão e fluência verbal - 2 valores----

Revelou possuir dificuldade na expressão e ausência de fluência verbal - 1 valor---

D - Conhecimentos dos problemas e tarefas inerentes à função: Considerar-se-á neste item o respetivo comportamento e conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho perante uma situação-problema em função de conhecimentos adquiridos.-----

Manifestou possuir um excelente conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer - 5 valores-----

Manifestou possuir um muito bom conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer - 4 valores-----

Manifestou possuir um bom conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer - 3 valores-----

Manifestou possuir um satisfatório conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer - 2 valores-----

Manifestou possuir um insatisfatório conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer - 1 valor-----

A **Entrevista Profissional de Seleção** é avaliada nos termos do disposto no n.º 6, do art.º 9º da Portaria 125-A/2019 de 30 de Abril, por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na seguinte escala:-----

Nível classificativo	Valoração final na EPS
20 - Elevado	$>16 \text{ a } \leq 20$
16 - Bom	$>12 \text{ a } \leq 16$
12 - Suficiente	$\geq 9,5 \text{ a } \leq 12$
8 - Reduzido	$> 4 \text{ a } <9,5$
4 - Insuficiente	$0 \text{ a } \leq 4$

Relativamente aos métodos de seleção referidos em B): -----

1.AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) - com uma ponderação de 40%, 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.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:-----

- **A habilitação académica e profissional (HAP):**-----

- **A formação profissional (FP)**, relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;-----

- **A experiência profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas;

- **A avaliação do desempenho (AD)** relativa ao último ano em que o candidato executou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar.-----

De acordo com a seguinte fórmula:-----

$$AC = (2HAP + FP + 2EP + AD) / 6$$

Em que:-----

Habilitações Académicas e Profissionais (HAP) - Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores:-----

- Licenciatura ou equivalente - 18 valores-----
- Mestrado - 19 valores-----
- Doutoramento - 20 valores-----

Formação Profissional (FP) - Neste parâmetro serão ponderadas as ações de formação relacionadas com a área de atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher que se encontrem devidamente comprovadas. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:-----

- Sem ações de formação ou não relacionadas com a área de atividade - 10 valores;-----
- Por cada ação de formação, relacionada com a área de atividade, de duração até 24 horas - acresce 0,25 valores;-----
- Por cada ação de formação, relacionada com a área de atividade, de duração entre 25 a 35 horas - acresce 0,5 valores;-----
- Por cada ação de formação, relacionada com a área de atividade, de duração entre 36 e 89 horas - acresce 0,75 valores;-----
- Por cada ação de formação, relacionada com a área de atividade, de duração entre 90 e 179 horas - acresce 1 valor;-----
- Por cada ação de formação, relacionada com a área de atividade, de duração superior a 180 horas - acresce 1,25 valores;-----

- Pós-Graduação ou conclusão de parte curricular de Mestrado, relacionados com a área de atividade, - acresce 3 valores.-----

As ações e os cursos de formação em que não seja possível determinar a sua duração, serão pontuados pelo valor mínimo de 0,25 valores.-----

Os candidatos são pontuados até ao limite máximo de 20 valores.-----

Experiência Profissional (EP):-----

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora dos postos de trabalho a preencher.-----

Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas, de acordo com a seguinte fórmula:-----

$EP = (AQT + 2AQL) / 3$, -----

Em que:-----

Avaliação Quantitativa (AQT) -----

Sem experiência profissional ou inferior a 2 anos - 0 valores;-----

Experiência \geq a 2 anos e $<$ a 5 anos - 10 valores;-----

Experiência \geq a 5 anos e $<$ a 9 anos - 14 valores;-----

Experiência \geq a 9 anos e $<$ a 12 anos - 16 valores;-----

Experiência superior a 12 anos - 20 valores.-----

Avaliação Qualitativa (AQL) apenas é considerada a experiência caracterizadora do posto de trabalho a preencher:-----

Sem experiência de trabalho ou $<$ 3 anos - 0 valores;-----

Experiência \geq a 3 anos $<$ a 5 anos - 10 valores;-----

Experiência \geq a 5 anos e $<$ 9 anos - 14 valores;-----

Experiência \geq a 9 anos e $<$ a 13 anos - 16 valores;-----

Experiência superior a 13 anos - 20 valores.-----

Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções.----

Os candidatos são pontuados no fator “Experiência Profissional” até ao limite máximo de 20 valores. Sendo apenas pontuada a experiência profissional devidamente comprovada.-----

Avaliação de Desempenho (AD) - será considerada a menção obtida no SIADAP relativa ao último ano, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar. O valor obtido é convertido numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. -----

Caso o trabalhador não tenha avaliação de desempenho por causa não imputável ao próprio - 10 valores.-----

2. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) com uma ponderação final de 30%, visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício da função.-----

- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;
- Iniciativa e Autonomia
- Trabalho de equipa e Cooperação
- Tolerância à pressão e Contrariedades,

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:-----

Nível classificativo	N.º de competências em que o comportamento associado esteve presente
20 - Elevado	Nas 4 competências
16 - Bom	Em 3 competências
12 - Suficiente	Em 2 competências
8 - Reduzido	Em 1 competências
4 - Insuficiente	0 competências

3. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com uma ponderação de 30%, 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.-----

EPS = A + B + C + D -----

Cada fator (A, B, C, D) será avaliado até ao máximo de 5 valores, de acordo com o seguinte:-----

A - Interesse e motivação profissional; -----

B - Sentido crítico;-----

C - Capacidade de expressão e fluência verbal;-----

D - Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função.-----

A - Interesse e motivação profissional: Neste item procurar-se-á averiguar os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato.-----

Revelou muito elevado interesse e motivação profissional - 5 valores-----

Revelou elevado interesse e motivação profissional - 4 valores-----

Revelou um satisfatório interesse e motivação profissional - 3 valores-----

Revelou escasso interesse e motivação profissional - 2 valores-----

Revelou muito escasso interesse e motivação profissional - 1 valor-----

B - Sentido Crítico: Apreciará as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral: -----

Demonstrou possuir um excelente sentido crítico - 5 valores-----

Demonstrou possuir elevado sentido crítico - 4 valores-----

Demonstrou possuir um satisfatório sentido crítico - 3 valores-----

Demonstrou possuir escasso sentido crítico - 2 valores-----

Demonstrou possuir muito escasso sentido crítico - 1 valor-----

C - Capacidade de expressão e fluência verbal: Neste item avaliar-se-á o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias e a linguagem utilizada.-----

Revelou uma excelente capacidade de expressão e fluência verbal - 5 valores-----

Revelou uma muito boa capacidade de expressão e fluência verbal - 4 valores-----

Revelou uma boa capacidade de expressão e fluência verbal - 3 valores-----

Revelou uma satisfatória capacidade de expressão e fluência verbal - 2 valores----

Revelou possuir dificuldade na expressão e ausência de fluência verbal - 1 valor---

D - Conhecimentos dos problemas e tarefas inerentes à função: Considerar-se-á neste item o respetivo comportamento e conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho perante uma situação-problema em função de conhecimentos adquiridos.-----

Manifestou possuir um excelente conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer - 5 valores-----

Manifestou possuir um muito bom conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer - 4 valores-----

Manifestou possuir um bom conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer - 3 valores-----

Manifestou possuir um satisfatório conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer - 2 valores-----

Manifestou possuir um insatisfatório conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer - 1 valor-----

Nível classificativo	Valoração final na EPS
20 - Elevado	>16 a ≤ 20
16 - Bom	>12 a ≤ 16
12 - Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12

8 - Reduzido	> 4 a <9,5
4 - Insuficiente	0 a ≤ 4

SEGUNDO - Valoração e Classificação Final-----

--A ordenação final dos candidatos será obtida, numa escala de 0 a 20, de acordo com as seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção dos candidatos:-----

A— A Ordenação Final (OF) expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, e resulta da seguinte fórmula (Candidatos referidos no ponto 1A da presente ata):-----

$$OF = (40PC + 30AP + 30EPS) / 100$$

B— A Ordenação Final (OF) Expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, e resulta da seguinte fórmula (Candidatos referidos no ponto 1 B da presente ata):-----

$$OF = (40AC + 30EAC + 30EPS) / 100$$

Sendo:-----

OF = Ordenação Final; -----

PC = Prova de Conhecimentos; -----

AP = Avaliação Psicológica;-----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências.-----

TERCEIRO - Critérios de Ordenação Preferencial-----

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 27º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de Abril.-

Em caso de igualdade de classificação entre candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, preferem sucessivamente:

a) Candidato mais antigo na categoria; -----

b) Candidato mais antigo na carreira; -----

c) Candidato mais antigo na função pública; -----

d) Candidato do serviço ou organismo interessado; -----

e) Candidato que desempenhe funções ou resida fora do município em que se situa o serviço para que é aberto o procedimento concursal, desde que neste município ou em município limítrofe, desempenhe funções o funcionário ou agente seu cônjuge ou com quem viva em condições análogas às dos cônjuges. ----

QUARTO - Exclusão dos Métodos de Seleção-----

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.-----

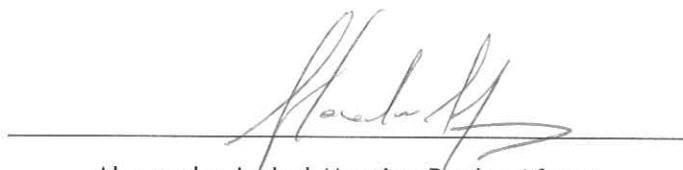
E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.-----

A Presidente do Júri



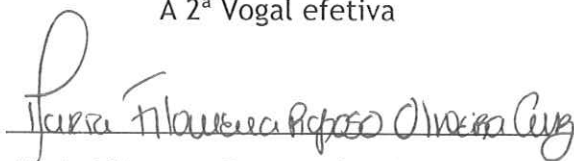
Ana Filipa Simões Grade dos Santos Pífaro Dinis
Vice-Presidente da Câmara Municipal de Albufeira

A 1ª Vogal efetiva



Alexandra Isabel Martins Rocha Afonso
Chefe da Divisão Jurídica e de Contencioso

A 2ª Vogal efetiva



Maria Filomena Raposo de Oliveira Cruz

Técnica Superior - Direito

