

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO
INDETERMINADO**

Técnico Superior – Jurista – Divisão Administrativa e Financeira

1 Posto de Trabalho

Ata n.º 1

Ata para definição de Critérios de Seleção

Aos vinte e seis dias do mês de junho do ano de dois mil e dezassete, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para constituição de Relação Jurídica de Emprego Público (RJEP) por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior – Jurista para a Divisão Administrativa e Financeira, do mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Miranda do Corvo, após deliberação favorável do órgão executivo de 19 de maio de 2017.

O Júri é composto pela Presidente do Júri, Marilene Regina Pereira de Carvalho Rodrigues, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira, pela 1.ª Vogal Efetiva, Paula Cristina da Silva Silvestre, Chefe de Divisão, em regime de substituição, da Divisão de Administração Geral da CIM – Região de Coimbra e pela 2.ª Vogal Efetiva, Paula Cristina da Silva Figueira Baptista, Técnica Superior – Jurista do Município de Vila Nova de Poiares, tendo deliberado:

1) De acordo com o previsto na Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, procedeu-se à caracterização do posto de trabalho a concurso:

O referido posto de trabalho será **caracterizado respeitando o previsto no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas:**

- Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão;
- Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços;
- Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado;
- Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

E considerando ainda as seguintes especificações:

- a) Assegurar o atendimento ao público, prestando informação sobre as atribuições e competências do Julgado de Paz e respetiva tramitação processual, bem como sobre a pré-mediação e a mediação;
- b) Receber os requerimentos apresentados pelos interessados, reduzindo a escrito, mediante o preenchimento de formulário, os pedidos verbalmente formulados;

- c) Proceder às citações e notificações previstas na lei;
- d) Receber a contestação, reduzindo-a a escrito, quando apresentada verbalmente;
- e) Designar os mediadores, através do coordenador, na falta de escolha consensual pelas partes;
- f) Marcar as sessões de pré-mediação e de mediação;
- g) Comunicar a data da audiência de julgamento, nos casos previstos na lei, de acordo com a orientação do juiz de paz.

No âmbito de apoio jurídico aos serviços do Município:

- ✓ Instruir processos de contraordenação na qualidade de instrutor;
- ✓ Prestar apoio jurídico na Área de Recursos Humanos do Município de Miranda do Corvo, assegurando todos os procedimentos no âmbito de processos de recrutamento e seleção, analisar e informar todos os requerimentos que levantem questões relativa a legislação, apoiar a celebração dos contratos de pessoal.
- ✓ Prestar apoio jurídico no desenvolvimento das atividades inerentes ao Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho (SIADAP 1, 2 e 3)
- ✓ Emissão de Pareceres Jurídicos e Informações Jurídicas, prestando apoio a todas as Divisões e Núcleos, quando solicitado por determinação superior, e abrangendo questões de direito com especial incidência na área administrativa;
- ✓ Elaborar respostas perante requerimentos dos munícipes que levantem questões jurídicas;
- ✓ Prestar apoio jurídico nos processos que seguem a via Judicial;
- ✓ Prestar apoio jurídico na elaboração de projetos de Regulamentos, Posturas Municipais e possuir o conhecimento de todos os procedimentos inerentes ao mesmo.
- ✓ Prestar apoio jurídico no âmbito do Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação atual;
- ✓ Elaboração de processos de inquérito, averiguações, sindicância ou disciplinares por determinação superior;
- ✓ Apoio jurídico nos Processos de Expropriação;
- ✓ Análise e discussão de legislação diversa ao nível de entidades representativas dos municípios;
- ✓ Prestar apoio jurídico aos serviços que efetuam a Gestão de Bens do Domínio Público.
- ✓ Recolher, tratar e difundir legislação, jurisprudência, doutrina e outras informações necessárias aos vários serviços do Município.

O Júri reuniu igualmente para deliberação da definição dos critérios de apreciação e ponderação, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa.

Os métodos de seleção são: Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Caso o candidato se encontre na situação do n.º2 do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção são: Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

56-
001
[Handwritten signature]

Os métodos de seleção têm carácter eliminatório sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, não sendo convocados para a realização do método seguinte.

2) Assim, os fatores de apreciação para os métodos de seleção que fazem parte do aviso de abertura serão ponderados da seguinte forma:

2.1. Para os candidatos que se encontrem na situação prevista no n.º 2 do art.º 36.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, serão adotados os seguintes métodos de seleção eliminatórios, exceto se optarem, por escrito, pelos métodos de seleção adiante previstos (Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica), nos termos do referido artigo.

Casos surjam candidatos nestas condições, os métodos de seleção consistirão em **Avaliação Curricular (AC); Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** valorados de 0 a 20 valores, com as seguintes ponderações:

Avaliação Curricular — 30%

Entrevista de avaliação de competências — 40%

Entrevista de profissional de seleção — 30 %.

2.1.2. Ordenação Final (OF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

$OF = 30\%AC + 40\%EAC + 30\%EPS$

em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC= Entrevista de avaliação de competências;

EPS= Entrevista profissional de seleção.

2.1.3. A avaliação curricular - será aplicada e classificada conforme o disposto no artigo 11.º e n.º 4 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril e 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 adquirida.

Na ponderação da avaliação curricular será adotada a seguinte fórmula:

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

• **HA = habilitação académica**, certificada pela entidade competente. A habilitação académica deverá ter em atenção o grau de complexidade funcional inerente à carreira e categoria em causa, sendo valorada da seguinte forma:

Licenciatura - 10 valores;

Mestrado - 15 valores;

Doutoramento - 20 valores.

• **FP = formação profissional**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessária ao exercício da função em causa. Serão valoradas as ações de formação frequentadas nos últimos 3 anos até à data de abertura do presente procedimento e desde que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo, até ao limite de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

- Por cada ação de formação de duração até 23 horas – 0,35 valores;
- Por cada ação de formação de duração entre 24 a 35 horas – 0,50 valores;
- Por cada ação de formação de duração entre 36 a 89 horas – 0,75 valores;
- Por cada ação de formação entre 90 a 179 horas – 1,00 valor;
- Por cada ação de formação entre 180 e 269 horas – 1,25 valores;
- Por cada ação de formação entre 270 e 350 horas – 1,50 valores;
- Por cada ação de formação entre 351 e 420 horas – 1,75 valores;
- Por cada ação de formação entre 421 e 500 horas – 2,00 valores;
- Pós – Graduação – 2,50 valores;
- Curso de especialização na área de direito – 2,5 valores;
- Curso de mediação básica de resolução de conflitos – 2,50 valores.

• **EP = Experiência profissional** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. A experiência profissional será valorada tendo em linha de conta o desempenho efetivo de funções na área para o qual é aberto o presente procedimento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, anos completos e o correspondente ao desenvolvimento efetivo de funções inerentes ao posto de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, e desde que se encontre devidamente comprovado, através de documento idóneo. Será valorada da seguinte forma:

Por cada ano - 1 valor até ao limite de 20 valores.

• **AD – Avaliação desempenho** relativa aos últimos três ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar.

Na valoração da avaliação de desempenho será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar de acordo com os seguintes critérios:

- O valor obtido será resultante da média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas, sendo convertidas numa escala classificativa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.
- Caso o trabalhador não tenha avaliação de desempenho por causa não imputável ao próprio – 10,00 valores.

2.1.4. A Entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, 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 a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de: Elevado, 20 valores; Bom, 16 valores; Suficiente, 12 valores; Reduzido, 8 valores e Insuficiente, 4 valores.

As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido são:

a) Competências técnicas:

Orientação para o serviço público;

Orientação para os Resultados;

Análise da informação e sentido crítico.

b) Competências pessoais:

Negociação e Persuasão;

Tolerância à Pressão e Contrariedades;

Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.

c) Competências conceptuais ou conhecimentos específicos:

Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional

Nível Classificativo	N.º de competências em que o comportamento associado esteve presente
20 - Elevado	Nas 7 competências;
16 - Bom	Em 6 competências;
12 - Suficiente	Em 4/5 competências;
8 - Reduzido	Em 2/3 competências;
4 - Insuficiente	Em 0/1 competência.

2.1.5 - A entrevista profissional de seleção, visa avaliar objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados entre o entrevistador e o entrevistado, será classificada através dos níveis classificativos de Elevado (entre 17 a 20), Bom (entre 13 a 16), Suficiente (entre 9 a 12), Reduzido (entre 5 a 8) e Insuficiente (até 4 valores), e versará sobre os seguintes aspetos:

A) Experiência profissional na administração local:

- Procura avaliar os conhecimentos da realidade autárquica; sentido crítico e capacidade para argumentação perante cenários hipotéticos ou reais; conhecimentos dos princípios éticos e valores na administração autárquica; capacidade e facilidades na promoção de uma boa imagem; Capacidade para equacionar factos e acontecimentos de nível profissional ou geral:

- Apresentando um nível Elevado – 20 valores;
- Apresentando um nível Bom – 16 valores;
- Apresentando um nível Suficiente – 12 valores;
- Apresentando um nível Reduzido – 8 valores;
- Apresentando um nível insuficiente – 4 valores.

B) Experiência profissional na área a recrutar:

- Procura avaliar visão, conhecimentos práticos e técnicos, capacidade de corresponder às exigências dos serviços, comportamento face às tarefas inerentes ao lugar a providor, níveis de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre:

- Apresentando um nível Elevado – 20 valores;
- Apresentando um nível Bom – 16 valores;
- Apresentando um nível Suficiente – 12 valores;
- Apresentando um nível Reduzido – 8 valores;
- Apresentando um nível insuficiente – 4 valores.

C) Capacidade de comunicação:

- Procura avaliar o discurso e coerência do mesmo na explanação das ideias e linguagem utilizada:

- Apresentando um nível Elevado – 20 valores;
- Apresentando um nível Bom – 16 valores;
- Apresentando um nível Suficiente – 12 valores;
- Apresentando um nível Reduzido – 8 valores;
- Apresentando um nível insuficiente – 4 valores.

D) Relacionamento Interpessoal:

- Procura avaliar a capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade de resolução de conflitos, capacidade para interagir com pessoas de características diferentes; sociabilidade:

- Apresentando um nível Elevado – 20 valores;
- Apresentando um nível Bom – 16 valores;
- Apresentando um nível Suficiente – 12 valores;
- Apresentando um nível Reduzido – 8 valores;
- Apresentando um nível insuficiente – 4 valores.

E) Motivação e Interesse:

- Procura 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:

- Apresentando um nível Elevado – 20 valores;
- Apresentando um nível Bom – 16 valores;
- Apresentando um nível Suficiente – 12 valores;
- Apresentando um nível Reduzido – 8 valores;
- Apresentando um nível insuficiente – 4 valores

E será aplicada a seguinte fórmula – $EPS = (a+b+c+d+e) / 5$

2.2. Os métodos de seleção a utilizar no recrutamento dos demais candidatos, e, bem assim, daqueles que optem pela sua utilização, são os que de seguida se indicam:

Prova de conhecimentos -ponderação -40 %;

Avaliação psicológica -ponderação -30 %;

Entrevista profissional de seleção -30 %

2.2.1. A Ordenação Final (OF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

$OF = PC (40 \%) + AP (30 \%) + EPS (30 \%)$

Em que:

OF = Valoração Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

2.2.2. A Prova de Conhecimentos:

- Será aplicada e classificada conforme previsto no artigo 9.º e no n.º 2 do artigo 18.º, ambos da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual, com as seguintes especificidades:

a) Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício de determinada função, será prova teórica, revestindo a forma oral, adaptada a escala de 0 a 20 valores e terá a duração de 30 minutos;

b) Incidirá sobre os conteúdos de natureza genérica e específica abaixo indicados:

Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto -Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Organização, competência e funcionamento dos Julgados de Paz – Lei n.º 78/2001, de 13 de julho, alterada pela Lei n.º 54/2013, de 31 de julho; Regime Geral das Contraordenações, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 433/1982, de 27 de outubro, na redação atual; Código Civil, aprovado pelo Decreto -Lei n.º 47344/66, de 25 de novembro, na redação atual; Código do Procedimento e Processo Tributário, aprovado pelo Decreto-lei n.º 433/99, de 26 de outubro, na redação atual; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual; Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais, aprovado pela Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro, da redação atual; Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação atual; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual; Tramitação do Procedimento Concursal, aprovada pela Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro na redação atual Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, adaptado aos serviços da administração autárquica pelo Decreto

Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro; Orçamento de Estado para o Ano de 2017, aprovado pela Lei n.º 42/2016 de 28 de dezembro.

2.2.3. A Avaliação Psicológica: visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológicas, 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 definido e será valorada da seguinte forma:

- Este método será composto por duas fases de aplicação de instrumentos de avaliação psicológica, tendo carácter eliminatório:

1.ª Fase – Bateria de Psicométricos;

2.ª Fase – Entrevista que visa avaliar características da personalidade e comportamento dos candidatos, de forma a avaliar a sua adaptação ao posto de trabalho a ser ocupado. Para os candidatos que o tenham completado as 2 fases, 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

2.2.4. A entrevista profissional de seleção será valorada de igual forma à contemplada no ponto 2.1.5. que antecede.

3) Ordenação Final

A ordenação final obedecerá, para um dos universos dos candidatos atrás descrito:

$$OF = 30\%AC + 40\%EAC + 30\%EPS$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC= Entrevista de avaliação de competências;

EPS= Entrevista profissional de seleção.

E para outro dos universos dos candidatos atrás descrito:

$$OF = PC (40 \%) + AP (30\%) + EPS (30 \%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

50.
07.



EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

A ordenação final será realizada de acordo com o previsto no artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, e respeitando os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 35.º da referida Portaria.

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,

A 1.ª Vogal Efetiva,

A 2.ª Vogal Efetiva,