

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, JURISTA

Ata número um

No dia 6 de junho de 2022, nas instalações da Câmara Municipal de Amarante, pelas 10:00 horas, reuniu o júri designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara, de 03 de junho de 2022, para o procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior, jurista, constituído por:

Presidente: Rui Manuel Moutinho Ferreira, Diretor do Departamento de Administração Geral;
Vogais efetivos: José António Rodrigues Gonçalves, Chefe da Divisão de Serviços Jurídicos e Fiscalização e Carla Mónica Marques Teixeira Pereira Afonso, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos.

O posto de trabalho posto a concurso tem a seguinte caracterização: *"Desenvolve 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. Elabora pareceres e presta suporte jurídico transversal no âmbito das atribuições da unidade orgânica, nomeadamente, interpretação e aplicação; ao da legislação; produção de normas e regulamentos internos; acompanhamento de processos judiciais e processos de contraordenação; instrução, tramitação e pronúncia de processos disciplinares."*

A reunião teve a seguinte Ordem de Trabalhos:

- Decidir das fases que comportam os métodos de seleção e selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos e tipo de prova;
- Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento.

Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. MÉTODOS DE SELEÇÃO E UTILIZAÇÃO FASEADA:

Nos termos do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua versão atualizada, adiante apenas designada por Portaria, conjugado com o n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, assim como com o Despacho de abertura do concurso exarado pelo Presidente da Câmara em 03/06/2022, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, como métodos de seleção obrigatórios, complementados, de acordo com o artigo 6.º da citada Portaria, pelo método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção.

a) Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras 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, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP;

b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção, para os restantes candidatos.

Os candidatos referidos na alínea a) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no Formulário de Candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

Os métodos de seleção serão aplicados num único momento, exceto se o número de candidatos for superior a 10, caso em que, de acordo com o disposto no artigo 7.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, foi determinada a utilização faseada dos métodos de seleção.

Caso os métodos de seleção sejam aplicados num único momento à totalidade dos candidatos, o júri faseará a avaliação dos mesmos, avaliando no(s) método(s) seguinte(s) apenas os candidatos com aproveitamento no método anterior, nos termos do n.º 2 do artigo 7.º da Portaria.

Caso seja utilizado o faseamento dos métodos de seleção, será aplicado o primeiro método obrigatório à totalidade dos candidatos admitidos, sendo o segundo método de seleção e os métodos seguintes aplicado apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 5 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

A aplicação e avaliação dos métodos de seleção assume caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada método de seleção, o que determina a sua não convocação para o método seguinte.

2. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC), que visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, incide sobre conteúdos de

natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, é de realização individual, reveste a natureza teórica, assume forma escrita, será efetuada em suporte de papel.

2.1. A prova de conhecimentos terá uma única fase e incidirá sobre os seguintes conteúdos:

2.1.1. Legislação geral:

- Constituição da República Portuguesa;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e seu anexo, com as alterações subsequentes (LTFP);
- Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, na sua atual redação - Código de Trabalho;
- Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro e seu anexo (CPA);
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e seu anexo, com as alterações subsequentes (LAL);
- Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na sua atual redação - Regime Financeiro das Autarquias locais e Entidades intermunicipais;
- Lei n.º 53-E/2006, de 29 de dezembro, na sua atual redação - Regime Geral das Taxas das autarquias locais;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na sua atual redação - Avaliação do desempenho na administração pública; - Decreto Regulamentar n.º 18/2009; - Despacho Normativo n.º 4-A/2010;
- DL n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação - Código dos Contratos Públicos.

2.1.2. Legislação/Bibliografia específica:

- Lei n.º 13/2002, de 19 de Fevereiro, na sua atual redação - Estatuto dos Tribunais Administrativos e Fiscais;
- Decreto-Lei n.º 325/2003, de 29 de Dezembro, na sua atual redação - Diploma Complementar ao Estatuto dos Tribunais Administrativos e Fiscais;
- Decreto-Lei n.º 174/2019, de 13 de dezembro - Criação de Juízos de Competência Especializada, nos termos dos artigos 9.º e 9.º-A do 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;
- Decreto-Lei n.º 433/99, de 26 de Outubro, na sua atual redação - Código de Procedimento e de Processo Tributário;
- Lei n.º 41/2013, de 26 de Junho, na sua atual redação - Código de Processo Civil;
- Decreto-Lei n.º 34/2008, de 26 de Fevereiro, na sua atual redação - Regulamento das Custas processuais;
- Decreto-Lei n.º 215/89, de 1 de julho, na sua atual redação - Estatuto dos Benefícios Fiscais;
- Lei n.º 67/2007, de 31 de Dezembro, na sua atual redação - Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado e Pessoas Coletivas de Direito Público;
- Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação - Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação;

- Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, na sua atual redação – Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial;
- Decreto-Lei n.º 280/2007, de 7 de agosto, na sua atual redação – Regime Jurídico do Património Imobiliário Público;
- Regulamento n.º 165/2022, de 14 de fevereiro de 2022 - Código Regulamentar do Município de Amarante;
- Regulamento n.º 264/2022, de 17 de março de 2022 – Regulamento de disponibilização de espaços municipais para a instalação de postos de carregamento de veículos elétricos;
- Regulamento n.º 265/2022, de 17 de março de 2022 – Regulamento de exploração de modalidades afins de jogos de fortuna ou azar.

2.2. Para efeitos de realização da prova de conhecimentos esclarece-se o seguinte:

2.2.1. Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação referida no ponto 2.1., desde que não anotada, nem comentada;

2.2.2. A atualização da legislação referenciada no ponto 2.1., ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos;

2.2.3. A legislação mencionada no ponto 2.1. encontra-se disponível no site do Diário da República em <http://dre.pt>;

2.2.4. Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova.

2.3. Na classificação da Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

2.4. Duração aproximada da Prova de Conhecimentos: 60 minutos.

3. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP), que 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;

3.1. 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, os quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Ainda que compete ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final, conforme preceitua o n.º 1 do artigo 14.º da Portaria, atendendo a que nenhum dos seus elementos possui habilitações e competências para a aplicação do método avaliação psicológica/entrevista de avaliação de competências, deliberaram solicitar ao Senhor Presidente da Câmara seja diligenciado pedido de colaboração de entidade especializada pública ou, na ausência de disponibilidade desta,

de entidade privada, para a realização desta parte do procedimento, ao abrigo da al. i) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria.

4. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC), que visa analisar a qualificação dos candidatos, sendo considerados e ponderados, com base na análise do respetivo *curriculum vitae*, os seguintes elementos que se entendem de maior relevância tendo em conta o posto de trabalho a ocupar:

a) Habilitações académicas (HA), em que se avaliará a titularidade do grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida.

b) Formação Profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

c) Experiência Profissional (EP), em que se avaliará o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + 2EP) / 4$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular;

HA – Habilitações Académicas;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional.

4.1. Parâmetro Habilitações Académicas:

Na avaliação do parâmetro **Habilitações Académicas (HA)**, o júri decidiu valorar a habilitação, adequada ao cargo a prover, nos termos da tabela seguinte:

Habilitações Académicas (HA)	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura/Mestrado)	16 valores
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)	20 valores

4.2. Formação Profissional (FP):

No parâmetro Formação Profissional, apenas serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função desde 2017, comprovadas através de cópia do respetivo certificado, e será valorado do seguinte modo:

Formação Profissional	Valoração
Sem formação profissional relevante	10 valores
Por cada ação de formação devidamente documentada, com relevância para o desempenho das funções, acresce 0,5 valores, até ao limite de 20 valores	

4.3. Parâmetro Experiência Profissional:

O parâmetro **Experiência Profissional (EP)** visa avaliar o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, sendo a experiência profissional devidamente documentada, valorada do seguinte modo:

Experiência Profissional (EP)	Valoração
Experiência ≤ 1 ano	10 valores
Experiência > 1 ano e ≤ 3 anos	12 valores
Experiência > 3 anos e ≤ 5 anos	14 valores
Experiência > 5 anos e ≤ 7 anos	16 valores
Experiência > 7 anos e ≤ 9 anos	18 valores
Experiência ≥ 10 anos	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento é aberto.

5. 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 em apreço.

5.1. A Entrevista de Avaliação de Competências, composta 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, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

5.1.1. Planeamento e organização: em que se avalia a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades - competência ponderada a 10%.

5.1.2. Iniciativa e autonomia: em que se avalia a 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 - competência ponderada a 10%.

5.1.3. Responsabilidade e compromisso com o serviço: em que se avalia a capacidade para integrar o contributo das suas funções no sentido da missão, valores e objetivos do serviço, exercendo-as de forma disponível e diligente - competência ponderada a 10%.

5.1.4. Trabalho de equipa e cooperação: em que se avalia a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa - competência ponderada a 10%.

5.1.5 Realização e Orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são atribuídas - competência ponderada a 10%.

5.1.6 Conhecimentos e experiência: capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades - competência ponderada a 50%.

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

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

5.3. Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 15 minutos.

6. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS), que visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

6.1. A Entrevista Profissional de Seleção 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.

6.2. A Entrevista Profissional de Seleção pretende avaliar os seguintes parâmetros:

6.2.1. Interesse e motivação profissional:

Avaliar as principais razões profissionais e/ou pessoais da candidatura, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções do lugar a prover através de premissas, tais como: vocação profissional; desempenho de função adequada à sua preparação académica; formativa e profissional; experiência diferente; melhoria salarial; proximidade familiar; descontentamento profissional; e conhecimento em geral sobre as Autarquias Locais e o Município de Amarante, em particular.

Valoração

4 valores - Não revelou qualquer interesse e motivação profissional para o desempenho da função

8 valores - Revelou pouco interesse e motivação profissional para o desempenho da função

12 valores - Revelou razoável interesse e motivação profissional para o desempenho da função

16 valores - Revelou um bom interesse e motivação profissional para o desempenho da função

20 valores - Revelou muito interesse e motivação profissional para o desempenho da função

6.2.2. Capacidade de expressão e comunicação:

Aferir da clareza e fluência do discurso, atendendo à lógica de raciocínio e à linguagem não verbal (postura corporal, expressão oral e adequação do contacto interpessoal).

Valoração

4 valores - Não demonstrou qualquer capacidade de expressão e comunicação

8 valores - Demonstrou dificuldade de expressão e comunicação

12 valores - Demonstrou razoável facilidade de expressão e comunicação

16 valores - Demonstrou boa facilidade de expressão e comunicação

20 valores - Demonstrou muito boa facilidade de expressão e comunicação

6.2.3. Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função:

Apreciação da capacidade de adaptação às tarefas e responsabilidades inerentes à função do posto de trabalho a ocupar, atendendo à experiência e conhecimentos profissionais do candidato no âmbito da atividade a que se destina este procedimento, bem como da capacidade para desenvolver de modo autónomo as respetivas tarefas e para organizar o trabalho em função dos prazos estabelecidos e das exigências de qualidade.

Valoração:

4 valores - Não manifestou aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função



8 valores - Manifestou insuficiente aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função

12 valores - Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais razoáveis para o desempenho da função

16 valores - Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais bons para o desempenho da função

20 valores - Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais muito bons para o desempenho da função

6.2.4. Perfil:

Apreciação da capacidade para conhecer e respeitar as regras do serviço que integrará, as regras de relacionamento com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos, desenvolver um bom relacionamento interpessoal e trabalhar em grupo/equipa e com os munícipes.

Valoração:

4 valores - Não manifestou capacidade de integração sócio-laboral

8 valores - Manifestou pouca capacidade de integração sócio-laboral

12 valores - Manifestou razoável capacidade de integração sócio-laboral

16 valores - Manifestou boa capacidade de integração sócio-laboral

20 valores - Manifestou muito boa capacidade de integração sócio-laboral

6.3. A classificação da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores nível Elevado;

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores nível Bom;

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores nível Suficiente;

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores nível Reduzido;

Inferior a 6 valores nível Insuficiente.

6.3.1. Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista Profissional de Seleção.

6.4. Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: 15 minutos.

7. ORDENAÇÃO FINAL (OF)

7.1. A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

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

ou

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

Em que,

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

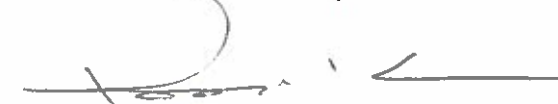
7.2. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

7.2.1. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, preferirá em 1.º lugar o candidato com título de inscrição definitiva na ordem dos advogados portugueses, em 2.º lugar o candidato com maior experiência profissional.

8. O júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, preferencialmente, através de correio eletrónico na plataforma de recrutamento.

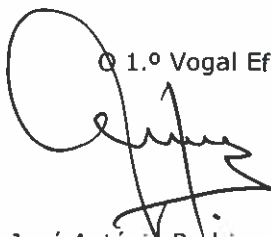
Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

O Presidente do Júri,



Rui Manuel Moutinho Ferreira

O 1.º Vogal Efetivo,



José António Rodrigues Gonçalves

O 2.º Vogal Efetivo,



Carla Mónica Marques Teixeira Pereira Afonso