

## **Procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento na carreira/categoria de Técnico superior de Direito**

### **Ata de definição de critérios de avaliação**

Aos vinte dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte, pelas onze horas, na sala de Reuniões reuniu o júri constituído por Manuel Augusto Dias Andrade, Sónia Cristina Machado Almeida e Maria João Frutuoso e Melo Veiga Fernandes, nomeado por despacho emanado pela Sr. Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos de 8 de janeiro, com vista à definição dos critérios de avaliação para o referido procedimento.

Nos termos do disposto no n.º 1 a 4 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, conjugado com a al. c) n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes:

- a) Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:**

Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção.

- b) Para os restantes candidatos:**

Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

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 ponto 6 do formulário tipo de candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional.

Assim, a ordenação final destes candidatos será feita da seguinte forma:

**Candidatos abrangidos pela alínea a)**

**OF = AC (40 %) + EAC (30 %) + EPS (30%).**

Em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; e

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Em que: **AC= HL (25%) + EP (30%) + FP (25%) + AD (20%)**

**AC – AVALIAÇÃO CURRICULAR:** 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, relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a concurso, e 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 parâmetros da seguinte forma:

**HL – HABILITAÇÕES LITERÁRIAS:**

Habilitações exigidas:

Licenciatura pós Bolonha em Direito - 16 valores

Licenciatura pré Bolonha ou pós Bolonha com Mestrado integrado em Direito - 18 valores

Doutoramento ou Mestrado científico não integrado na licenciatura em Direito - 20 valores

**EP – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL:**

Para efeitos de classificação da experiência profissional apenas será considerada 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.

Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública:

Até 3 anos	10 valores
> =3 anos e < 6 anos	14 valores
>= 6 anos e < 10 anos	16 valores
>= 10 anos e < 15anos	18 valores
>= 15 anos	20 valores

**FP – FORMAÇÃO PROFISSIONAL:**

Para efeitos de classificação da formação profissional será considerada a formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função realizada nos últimos 3 anos;

Só será considerada a formação devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas;

Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7h por cada dia de formação ou 3,5 h nos meios-dias, de modo a que seja possível aplicar a grelha de valoração;

A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será contabilizado este último.

**As ações de formação:** são consideradas em unidades de crédito que serão convertidas em valores até ao limite de 20 valores de acordo com as seguintes tabelas:

Cada Seminário	1 unidade de crédito
Cada formação até 1 dia	0,5 unidade de crédito
Cada formação de 2 a 5 dias	1 unidade de crédito
Cada formação de 6 e 10 dias	2 unidades de crédito
Cada formação de 10 a 20 dias	3 unidades de crédito
Cada formação de mais de 20 dias	4 unidades de crédito

Sem unidades de crédito	0 valores
Até 2,5 unidades de crédito	8 valores
De 3 a 6,5 unidades de crédito	12 valores
De 7 a 12,5 unidades de crédito	14 valores
De 13 a 16,5 unidades de crédito	16 valores
Mais 16 unidades de crédito	20 valores

#### **AD – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO:**

Será considerada a avaliação do desempenho obtida pelos candidatos no âmbito do SIADAP 3, nos 3 últimos biénios, em função do cumprimento ou da execução de atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

O valor final é resultante da média aritmética simples das avaliações quantitativas obtidas nos 3 biénios, e terá a avaliação final neste parâmetro, de acordo com a seguinte escala:

Desempenho Inadequado – 0 valores

Sem avaliação por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores

Desempenho de Adequado (de 2 a 2,999 pontos) – 12 valores

Desempenho de Adequado (de 3 a 3,999 pontos) – 14 valores

Desempenho de Relevante – 16 valores

Desempenho de Excelente – 20 valores

**EAC – 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 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.

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. Este método de seleção será assegurado por técnico com formação específica para o efeito e terá duração máxima de 20 minutos.

**EPS – ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO** — a realizar pelo júri, com a duração máxima de 30 minutos, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida, entre entrevistador e entrevistado, relacionados com o perfil de competências previamente definido e resultando a sua valoração numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função; capacidade de expressão e comunicação; sentido de responsabilidade e capacidade de relacionamento interpessoal; motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e as expectativas em relação ao lugar que concorre, conforme ficha que se anexa.

**Para os candidatos abrangidos pela alínea b)**

**OF = PC (40%) + AP (30 %) + EPS (30%)**

Em que:

**OF** = Ordenação Final;

**PC** = Prova de Conhecimentos;

**AP** = Avaliação Psicológica;

**EPS** = Entrevista Profissional de Seleção;

Em que:

**PC – PROVA DE CONHECIMENTOS:**

Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de natureza teórica e de realização individual, com a duração de 1h e valorada numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas e versará sobre o seguinte programa:

Constituição da República Portuguesa; Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Medidas de modernização administrativa aprovadas pelo Decreto-Lei.º 135/99, de 22 de abril na

sua redação atual; Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-lei nº 18/2008, de 29 de janeiro na sua redação atual; Regime Jurídico do Património Imobiliário Público, aprovado pelo Decreto-Lei nº 280/2007, de 7 de agosto na sua redação atual; Regime Jurídico que regula a disponibilização e a utilização das plataformas eletrónicas de contratação pública, aprovado pela Lei nº 96/2015, de 17 de agosto; Código de Processo dos Tribunais Administrativos, aprovado pela Lei n.º 15/2002, de 22 de fevereiro, na sua redação atual; Regime Jurídico das Autarquias Locais, Estatuto das Entidades Intermunicipais, Regime Jurídico da Transferência de Competências do Estado para as Autarquias Locais e para as Entidades Intermunicipais e Regime Jurídico do Associativismo Autárquico, estabelecidos na Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual; Estatuto dos Eleitos Locais, aprovado pela Lei n.º 29/87, de 30 de junho, na sua redação atual; Incompatibilidades e impedimentos dos titulares de cargos políticos e altos cargos públicos, aprovado pela Lei n.º 52/2019 de 31 de julho; e Regime da Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado e Demais Entidades Públicas, aprovado pela Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual; Regime do Património Imobiliário Público, aprovado pelo Decreto- Lei n.º 280/2007, de 7 de agosto, na sua redação atual; Regime Jurídico da atividade Empresarial Local e das Participações Locais, aprovado pela Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, na sua redação atual; Código das Expropriações, aprovado pela Lei n.º 168/99, de 18 de setembro, na sua redação atual; Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas, aprovada pela Lei n.º 98/97, de 26 de agosto, na sua redação atual; Regime Geral das Contraordenações, aprovado pelo Decreto -Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na sua redação atual; Regime Jurídico das Taxas das Autarquias Locais, aprovado pela Lei nº 53-E/2006, de 29 de dezembro, na redação atual; Regime Jurídico das Contraordenações Ambientais, aprovado pela Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto, na sua redação atual; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho com as especificidades constantes do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atual; Acordo Coletivo de Trabalho N.º 1/2009; Acordo Coletivo de Trabalho N.º 212/2016 publicado em DRE 2ª série N.º 40 de 26 de fevereiro; Tramitação do procedimento concursal, regulada pela Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua 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; Regime Jurídico dos acidentes de trabalho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro na sua redação atual; Regime de proteção social dos trabalhadores em funções públicas aprovado pela Lei n.º 4/2009, de 29 de janeiro na sua redação atual; Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 10/2015 de 16 de janeiro, na sua redação atual; Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua redação atual; Regime Jurídico da Reabilitação Urbana, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro, na sua redação atual; Regulamento Geral do Ruído, aprovado Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro, na sua redação atual; Sistema de Industria Responsável (SIR) aprovado pelo Decreto-Lei n.º 169/2012, na sua redação atual, republicada pelo Decreto-Lei n.º 73/2015, de 11 de maio, na sua

redação atual e Sistema Nacional de defesa da Floresta contra incêndios aprovado pelo Decreto-Lei nº 124/2006, de 28 de junho na sua redação atual.

Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos poderão consultar a legislação, desde que desprovida de anotações, constante do programa da prova. Não será permitido o uso de equipamentos informáticos (computador, iphone, ipad ou outros).

#### **AV – AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA:**

Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, 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 previamente definido.

A aplicação deste método de seleção será efetuada por técnicos especializados e terá duração máxima de 20 minutos.

É valorada 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.

#### **EPS – ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO:**

A realizar pelo júri, com a duração máxima de 45 minutos, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida, entre entrevistador e entrevistado, relacionados com o perfil de competências previamente definido e resultando a sua valoração numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a grelha constante da ficha anexa, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função; capacidade de expressão e comunicação; sentido de responsabilidade e capacidade de relacionamento interpessoal; motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e as expectativas em relação ao lugar que concorre,

E nada mais havendo a tratar foi a sessão encerrada lavrando-se para constar a presente ata que vai por todos os membros do júri presentes ser assinada.

O júri  
  
  
