

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR/ÁREA DE DIREITO DO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE BEJA, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO**

**– Definição dos parâmetros de avaliação dos métodos de seleção e respetivos critérios de apreciação e ponderação e sistema de classificação final –**

Aos trinta dias do mês de outubro do ano dois mil e dezanove, pelas dez horas, nas instalações da sede do Município de Beja, reuniu o júri do procedimento concursal supra indicado, estando presentes o presidente, Juvenal Bastos da Cunha, Técnico Superior, e os vogais, Maria de Fátima Grilo Martins Coveiro, Técnica Superior e José Caldas Rodrigues, Chefe de Divisão em regime de substituição.

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 concursal, tendo o júri deliberado, por unanimidade, o seguinte:

**1. Métodos de seleção, consoante a situação dos candidatos**

Considerando o disposto na deliberação de abertura do concurso, os métodos de seleção a aplicar são, consoante a situação dos candidatos, os seguintes:

**1.1.** Candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado e sem vínculo de emprego público:

- a) Prova de Conhecimentos (PC);
- b) Avaliação Psicológica (AP);
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

**1.2.** Candidatos nas condições definidas no n.º 2 do art.º 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP): 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 e caso não tenham exercido a opção pelos métodos de seleção referidos nas alíneas a) e b) do ponto anterior, nos termos do n.º 3 do citado art.º, são aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a) Avaliação Curricular (AC);
- b) Entrevista de Avaliação das Competências (EAC);
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

**2. Prova de Conhecimentos (PC)**

Visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar. A prova é valorada na escala de 0 a 20 valores, sendo-lhe atribuída a ponderação final de 45%.

A prova de conhecimentos é de realização individual, em suporte de papel e sob a forma escrita, com possibilidade de consulta da legislação (simples e não anotada). Tem a duração máxima de 90 minutos e incide sobre os temas a que se refere a seguinte legislação:

- Código Civil – Decreto-Lei n.º 47344/66, de 25 de novembro;
  - Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas – Decreto-Lei n.º 53/2004, de 18 de março;
  - Código de Procedimento e de Processo Tributário – Decreto-Lei n.º 433/99, de 26 de outubro;
  - Código de Processo nos Tribunais Administrativos – Lei n.º 15/2002, de 22 de fevereiro;
  - Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro;
  - Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
  - Código dos Contratos Públicos (CCP) – Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro;
  - Constituição da República Portuguesa – Decreto de 10 de abril de 1976;
  - Estatuto dos Eleitos Locais – Lei n.º 29/87, de 30 de junho;
  - Ilícito de Mera Ordenação Social – Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro;
  - Lei da Proteção de Dados Pessoais – Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto;
  - Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas – Lei n.º 98/97, de 26 de agosto;
  - Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso das Entidades Públicas – Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro;
  - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
  - Medidas de Modernização Administrativa – Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril;
  - Regime da Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado e demais Entidades Públicas – Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro;
  - Regime de Realização de Despesas Públicas com Locação e Aquisição de Bens e Serviços – Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de junho (art.ºs 16.º a 22.º e 29.º)
  - Regime do Exercício de Funções por Titulares de Cargos Políticos e Altos Cargos Políticos – Lei n.º 52/2019, de 31 de julho;
  - Regime Financeiro das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais – Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro;
  - Regime Geral das Contraordenações – Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro;
  - Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais – Lei n.º 53-E/2006, de 29 de dezembro;
  - Regime Jurídico da Urbanização e Edificação – Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro;
  - Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
  - Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração – Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro;
  - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública - SIADAP – Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.
- Todos os diplomas devem ser considerados na sua redação atual.
- Conteúdo funcional/caracterização do posto de trabalho a ocupar.

### 3. Avaliação Psicológica (AP)

Tendo a ponderação final de 30%, 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. É efetuada por entidade especializada, a contratar pelo Município de Beja, tendo como referência o seguinte perfil de competências, consideradas essenciais para o posto de trabalho a ocupar:

- Competência 1 (C1): Organização e método de trabalho;
- Competência 2 (C2): Adaptação e melhoria contínua;
- Competência 3 (C3): Trabalho de equipa e cooperação;
- Competência 4 (C4): Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Competência 5 (C5): Análise da informação e sentido crítico.

A Avaliação Psicológica pode ter uma ou mais fases, sendo que nas fases intermédias os candidatos serão valorados segundo a menção classificativa de apto e não apto.

Na última fase a avaliação psicológica é valorada conforme os seguintes níveis classificativos: Elevado - 20 valores; Bom - 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 8 valores e Insuficiente - 4 valores.

Por cada candidato será elaborada uma ficha, contendo a indicação das competências, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido.

#### **4 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**

Tendo a ponderação final de 25%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar e outros aspetos comportamentais dos candidatos. A EPS tem a duração previsível de 30 minutos, sendo a classificação apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos fatores/parâmetros seguintes:

1. Experiência profissional;
2. Comunicação e relacionamento interpessoal;
3. Análise da informação e sentido crítico;
4. Conhecimentos no âmbito do conteúdo funcional / caracterização do posto de trabalho a ocupar e enquadramento das respetivas funções a nível organizacional;
5. Iniciativa e autonomia;
6. Motivação e disponibilidade para a função.

Por experiência profissional entende-se o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as funções/atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar.

Por comunicação e relacionamento interpessoal entende-se a capacidade para transmitir informações com clareza e precisão e a capacidade para interagir com pessoas com vista a facilitar a interajuda e colaboração gerindo as dificuldades.

Por análise da informação e sentido crítico entende-se a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

Por conhecimentos no âmbito do conteúdo funcional / caracterização do posto de trabalho a ocupar e enquadramento das respetivas funções a nível organizacional, entende-se os conhecimentos necessários às exigências do posto de trabalho e ao desempenho das funções.



Por iniciativa e autonomia entende-se a capacidade de atuar de modo autónomo e proactivo e demonstrar iniciativa na resolução dos problemas.

Por motivação e disponibilidade para a função entende-se a predisposição para contribuir de modo empenhado para o bom funcionamento do serviço, e responder com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.

A classificação da EPS segue o disposto no art.º 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A entrevista é avaliada segundo os níveis classificativos seguintes, com as correspondentes classificações: Elevado/20 valores; Bom/16 valores; Suficiente/12 valores; Reduzido/8 valores e Insuficiente/4 valores.

A classificação a atribuir em cada fator/parâmetro resulta da votação do júri, nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas.

### **5. Avaliação Curricular (AC)**

Tem a ponderação final de 45%; são considerados os fatores seguidamente indicados, avaliados na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e classificados de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

**AC = (HA x 10%) + (FP x 30%) + (EP x 50%) + (AD x 10%),** em que:

**Habilitação académica (HA)** – é ponderada a titularidade de licenciatura, ou grau académico superior, sendo valorada do seguinte modo:

- Licenciatura em Direito: 16 valores.

Será atribuída a majoração de 2 valores para candidatos que possuam mestrado na área de Direito e de 4 valores para candidatos que possuam doutoramento na referida área.

**Formação Profissional (FP)** – são consideradas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas e com relevância para as funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, realizadas nos últimos 5 anos, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios (incluindo seminários, colóquios, etc.), até perfazer o máximo de 20 valores:

- Com duração inferior a 10 horas: 1 valor cada;
- Com duração igual ou superior a 10 horas e inferior a 40 horas: 1,5 valores cada;
- Com duração igual ou superior a 40 horas e inferior a 120 horas: 2 valores cada;
- Com duração igual ou superior a 120 horas: 2,5 valores cada.

No caso de haver certificados de frequência de formação que não indiquem a duração das mesmas (em horas ou dias), atribui-se a valoração de 0,5 valores, a cada.

**Experiência Profissional (EP)** – onde se aprecia o exercício efetivo de funções no âmbito da carreira/categoria de Técnico Superior, correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar (EEF); e o exercício de funções de natureza diversa no âmbito da carreira/categoria de Técnico Superior (EFTS); sendo valorada do seguinte modo, tendo por base a análise do currículo vitae respetivo e as declarações emitidas pelas entidades onde cada candidato exerce ou exerceu funções, considerando-se unicamente as situações devidamente comprovadas:

- Experiência profissional com duração  $\geq 5$  anos = 20 valores;
- Experiência profissional com duração  $\geq 3$  anos e  $< 5$  anos = 16 valores;
- Experiência profissional com duração  $< 3$  anos = 12 valores;
- Sem experiência profissional = 0 valores.

A classificação do fator Experiência Profissional (EP) será apurada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (EEF \times 70\%) + (EFTS \times 30\%)$$

**Avaliação do Desempenho (AD)** – em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

- Desempenho excelente: 20 valores;
- Desempenho relevante: 16 valores;
- Desempenho adequado: 12 valores;
- Desempenho inadequado: 5 valores.

Quando não se verifique a existência de avaliação do desempenho, por razões que não sejam imputáveis ao candidato, será atribuída a classificação de 10 valores neste fator.

## 6. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Tendo a ponderação final de 30%, visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a preencher:

- Competência 1 (C1): Planeamento e organização;
- Competência 2 (C2): Análise da informação e sentido crítico;
- Competência 3 (C3): Adaptação e melhoria contínua;
- Competência 4 (C4): Iniciativa e autonomia;
- Competência 5 (C5): Relacionamento interpessoal.

A aplicação deste método, que será realizado nos termos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

A EAC é valorada 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.

## 7. Classificação final e ordenação final dos candidatos

Nos termos previstos no art.º 26º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a ordenação final dos candidatos será efetuada na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes fórmulas:

7.1. No caso dos candidatos referidos no ponto 1.1. da presente ata:

**CF = 0,45 PC + 0,30 AP + 0,25 EPS**

7.2. No caso dos candidatos referidos no ponto 1.2. da presente ata:

**CF = 0,45 AC + 0,30 EAC + 0,25 EPS**

em que:

CF - Classificação Final

PC - Prova de Conhecimentos

AP - Avaliação Psicológica

EPS - Entrevista Profissional de Seleção

AC - Avaliação Curricular

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

### **8. Critérios de ordenação preferencial**

Em situações de igualdade de valoração final, aplicam-se os critérios de ordenação preferencial constantes do art.º 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

### **9. Exclusão dos métodos de seleção**

Constituem motivos de exclusão a não comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção e a obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método de seleção aplicado, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção seguinte.

No caso da Avaliação Psicológica, constitui motivo de exclusão, em cada fase intermédia do método, a atribuição da menção classificativa de "Não Apto", nos termos do art.º 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

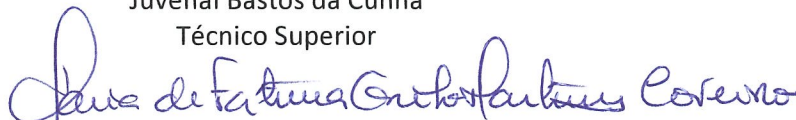
Os candidatos excluídos são notificados para a realização de audiência dos interessados, conforme previsto no n.º 1 do art.º 22º da citada Portaria, por uma das formas previstas no n.º 1 do art.º 23.º.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri.

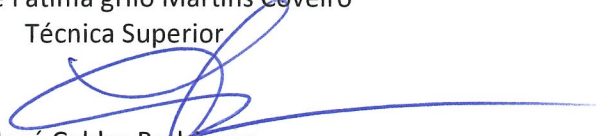
O júri,



Juvenal Bastos da Cunha  
Técnico Superior



Maria de Fátima Grilo Martins Coveiro  
Técnica Superior



José Caldas Rodrigues  
Chefe de Divisão em regime de substituição