

## ACTA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado — Técnico Superior — função de jurista — 1 posto de trabalho

O Júri do concurso composto pelo Diretor do Departamento de Administração Geral, Dr. Luís Filipe Neiva Marques, na qualidade de presidente; pela Chefe de Divisão de Licenciamento de Obras, Dra. Diana Novo; e pela Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, Dr.ª Hirondina Machado, como vogais efetivos:

Reunido a 25 de Junho de 2015, no edifício dos Paços do Concelho de Viana do Castelo, Passeio das Mordomas da Romaria, 4904-877 Viana do Castelo, analisou e aprovou por unanimidade os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação, bem como o sistema de classificação final constantes nesta ata, relativamente à seleção dos candidatos a preencher: N.º de postos de trabalho: 1; Carreira / Categoria de Técnico Superior, funções de jurista; em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Os métodos de seleção serão os estipulados na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada como LGTFP) e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na redação atual (adiante designada por Portaria), e serão aplicados da seguinte forma:

- A) Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas:
- 1. Avaliação Curricular (AC)
- 2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)
- 3. Entrevista Profissional de seleção (EPS)
- B) Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas:
- 4. Prova de conhecimentos (PC)
- 5. Entrevista Profissional de seleção (EPS)

Os candidatos referidos em A) poderão, em substituição dos métodos 1 e 2, optar pela realização do método 4.

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

1. Avaliação Curricular (AC):





#### 1.1. Fatores de Avaliação

- Habilitações Académicas (HA)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)
- Avaliação de Desempenho (AD)

Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

(Para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção a que se refere o n.º 3 do art.º 36 da LGTFP):

## 1) Avaliação Curricular

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

$$AC = \underline{HAB + FP + 2EP + AE}$$

#### Sendo:

HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; a habilitação exigida é licenciatura; serão, portanto, excluídos os candidatos com habilitação inferior.

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura: - o júri determinou como licenciatura adequada a licenciatura em Direito, conforme consta do mapa de pessoal da autarquia:

Licenciatura – 10 valores;

Mestrado na área do direito – 15 valores;

Doutoramento na área do direito - 20 valores;

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, <u>cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas</u>:

Acções de formação com duração ≤ a 12 horas — 0,5 valor/ cada ação;

Acções de formação com duração > a 12 horas e ≤ 35 horas — 1 valor/ cada ação;

Acções de formação com duração > a 35 horas e < 100 horas — 1,5 valores/ cada ação;

Acções de formação com duração ≥ 100 horas — 2 valores/ cada ação;

Cada dia de formação corresponde a 6 horas exceto se existir valor diferente no certificado. Só será considerada a formação frequentada após a obtenção da licenciatura.



EP = Experiência Profissional: considerando a experiência obtida com a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

Inferior a um ano — 0,5 valor;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos — 1 valores;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos — 2 valores;

Igual ou superior a 5 anos e inferior a 8 anos — 4 valores;

Igual ou superior a 8 anos e inferior a 12 anos — 8 valores;

Igual ou superior a 12 anos e inferior a 16 anos — 12 valores;

Igual ou superior a 16 anos e inferior a 20 anos — 16 valores;

Igual ou superior a 20 anos — 20 valores;

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional que se encontre devidamente comprovado. Só é considerado tempo de experiência profissional após a obtenção do título de licenciado em direito e a integração na carreira / categoria de técnico superior, funções de jurista.

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar;

α) Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19 -A/2004, de 14 de Maio Desempenho Insuficiente — 4 valores
Desempenho de Necessita Desenvolvimento — 8 valores
Desempenho Bom — 14 valores
Desempenho Muito Bom — 18 valores
Desempenho Excelente — 20 valores

b) Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de Dezembro Desempenho Inadequado — 5 valores Desempenho Adequado — 12 valores Desempenho Relevante — 16 valores Desempenho Excelente — 20 valores

Em obediência ao disposto no nº. 3 do artigo 11º da Portaria, o júri deliberou atribuir a pontuação de 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho que possa ser considerada, nos termos acima.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.





2) Entrevista de Avaliação de competências, que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito.

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, avaliado 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.

As competências SIADAP a avaliar são: - orientação para o serviço público; análise da informação e sentido crítico; planeamento e organização; conhecimentos especializados e experiência; e responsabilidade e compromisso com o serviço.

3) A Entrevista Profissional de Seleção 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.

### 3.1. Critérios de avaliação

Critério 1 – Atitude e Motivação: Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança, através de questões hipotéticas: (ponderação 20%)

- a) Atitude desadequada e ausência de motivação Classificação: insuficiente (4 valores)
- b) Atitude pouco adequada / pouca motivação Classificação: reduzido (8 valores)
- Atitude e motivação adequadas Classificação: suficiente (12 valores)
- d) Atitude / motivação muito adequadas Classificação: bom (16 valores)
- e) Atitude / motivação excelentes Classificação: elevado (20 valores).

Critério 2 – Experiência na área em que é aberto o procedimento: atividade de jurista em instituição pública, conforme conteúdo funcional: (ponderação 40%)

- a) Ausência de experiência insuficiente (4 valores)
- b) Pouca experiência, inferior a dois anos reduzido (8 valores)
- c) Experiência Suficiente, entre dois e três anos suficiente (12 valores)
- d) Experiência relevante, mais de três anos e menos de 4 anos bom (16 valores)
- e) Grande experiência, mais de 4 anos elevado (20 valores)



Critério 3 – Conhecimentos adequados ao bom desempenho das funções constantes do conteúdo funcional: (ponderação 20%)

- 1. Ausência de conhecimentos insuficiente (4 valores)
- 2. Poucos conhecimentos reduzido (8 valores)
- 3. Bons conhecimentos suficiente (12 valores)
- 4. Muito bons conhecimentos bom (16 valores)
- Excelentes conhecimentos elevado (20 valores)

Critério 4 – Capacidade de expressão, fluência verbal e correcção do discurso – coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas: (ponderação 20%)

- a) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação insuficiente (4 valores)
- b) Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação reduzido (8 valores)
- c) Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação suficiente (12 valores)
- d) Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação Bom (16 valores)
- e) Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação Elevado (20 valores).

Classificação da entrevista profissional de seleção: A classificação da entrevista profissional será obtida pela média aritmética ponderada das classificações dos critérios de avaliação. A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Portaria; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

#### Para quem não é titular da categoria:

Métodos de seleção: os métodos de seleção são os previstos no artigo 36.º da LGTFP e artigo 7.º da Portaria.

Prova Escrita de Conhecímentos (PEC) — método obrigatório Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — método facultativo

4. Prova de conhecimentos (PC): Com uma ponderação de 70%, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções:

A prova de conhecimentos gerais e específicos, de realização individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 120 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, sobre matérias constantes do respetivo programa do concurso, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a





valoração até às centésimas. É eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

### Conhecimentos gerais

- 1. Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação.
- 2. Decreto -Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro: Aprova o novo Código do Procedimento Administrativo, na sua atual redação.
- 3. Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro: Estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico, na sua atual redação.
- 4. Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro: Estabelece o regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais, na sua atual redação.
- 5. Decreto -Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro: Aprova o Código dos Contratos Públicos, que estabelece a disciplina aplicável à contratação pública e o regime substantivo dos contratos públicos que revistam a natureza de contrato administrativo, na sua atual redação.
- 6. Lei n.º 168/99, de 18 de setembro: Aprova o Código das Expropriações, na sua atual redação.
- 7. Lei n.º 169/99, de 18 setembro, na redação atual.
- 8. Lei nº. 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual Código do Trabalho.
- 9. SIADAP Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (Lei 66-B/2007 de 28 de Dezembro, alterada pelas leis n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, 55-A/2010, de 31 de Dezembro e 66-B/2012 de 31 de Dezembro), adaptado aos serviços de administração autárquica, através do Decreto regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro.
- 10. Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na versão atual.
- 11. Estatuto do Pessoal Dirigente dos serviços e organismos da administração central, local e regional do Estado, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterado pela Leis n.º 51/2005, de 30 de agosto, n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro (LOE/2009), n.º 3-B/2010, de 28 de abril (LOE/2010) e pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro.
- 12. DL 503/99, de 20 de novembro, na redação atual Regime Jurídico de Acidentes de Serviço e das doenças profissionais.
- 13.- DL 89/2009, de 9 de abril, na redação atual regulamenta a proteção da parentalidade dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente.
- 14. DL 91/2009, de 9 de abril, na redação atual estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.





- 15. Lei 102/2009, de 10 de setembro, na redação atual regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.
- 16. Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na redação atual Leis dos compromissos e dos pagamentos em atraso das entidades públicas (LCPA).
- 17. DL n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação Regime Jurídico da Urbanização e Edificação.
- 18. DL¹ n.º 307/2009, de 23 de Outubro, na redação atual Regime Jurídico da Reabilitação Urbana.
- 19. DL n.º 80/2015, 14 de Maio Regime de Desenvolvimento da Lei de Bases da Política Pública de Solos de Ordenamento do Território e de Urbanismo.
- 20. DL n.º 433/82, 27 de Outubro, na sua atual redação Regime Geral as Contraordenações.
- 21. DL n.º 10/2015, de 16 de janeiro Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração (RJACSR).
- 22. Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro, na atual redação Regime da Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado.
- 23. Lei n.º 27/96, de 1 de agosto, na atual redação Regime Jurídico da Tutela Administrativa.

É permitida a consulta da legislação simples, não anotada.

Não é permitida a consulta de bibliografia ou outras fontes de informação em sede de prova de conhecimentos.

5. A Entrevista Profissional de Seleção, com uma ponderação de 30 % e duração máxima de 20 minutos; visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Os critérios da Entrevista Profissional de Seleção são os anteriormente descritos.

# CLASSIFICAÇÃO FINAL:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através das seguintes fórmulas:

Tipologia de candidatos:	Fórmula a aplicar:
Candidatos nas situações descritas em A)	CF = (0.35xAC) + (0.35xEAC) + (0.30xEPS)
Candidatos nas situações descritas em B)	CF = (0,70xPC) + (0,30xEPS)



Sendo:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

Ou,

CF= Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de selecção consideram-se excluídos da valoração final.

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos. Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do nº 1 do artigo 37.º, da LGTFP.

Em caso de igualdade de classificação o desempate será pela forma prevista no artigo 35.º da Portaria e, subsistindo o empate, pela melhor nota da entrevista profissional de seleção e depois pela melhor nota da licenciatura. Se mesmo assim, permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente acta, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri presentes.

Viana do Castelo, 25 de Junho de 2015.

္ထ-