

ATA I DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado para a carreira e categoria de Técnico Superior – Gabinete Jurídico

Ao décimo segundo dia do mês de janeiro de dois mil e vinte e quatro, pelas dez horas, reuniu na sede da Freguesia de Alvalade, o júri do procedimento, aprovado pelo Órgão Executivo.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: Pedro Nunes, na qualidade de Presidente; Joana Vilela e Luísa Marques, ambos na qualidade de vogais.

Após deliberação do Órgão Executivo de proceder à abertura de procedimento concursal comum em título, a presente reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto I: Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade;

Ponto II: Fixar os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final;

Ponto III: Estabelecer os critérios de ordenação preferencial.

PONTO I: PERFIL DE COMPETÊNCIAS

A definição do perfil de competências adequado ao desempenho de funções de Técnico Superior (Jurista) segue a caracterização dos postos de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, prevista na orgânica da Junta de Freguesia de Alvalade. Compete ao Gabinete Jurídico: Dar pareceres jurídicos, elaborar os estudos e prestar as informações jurídicas sobre as matérias que lhes sejam submetidas; b. Informar e propor à Junta de Freguesia tudo quanto for pertinente à melhor adequação da atividade da Junta aos ditames da ordem jurídica; c. Elaborar os regulamentos e as normas que lhes forem solicitados; d. Acompanhar os processos judiciais em que a Junta de Freguesia seja parte; e. Acompanhar os processos contraordenacionais da competência da Junta de Freguesia; f. Instruir os

procedimentos pré-contratuais relativos a ajustes diretos, consultas prévias e concursos públicos; g. Dar apoio jurídico ao júri dos procedimentos; h. Determinar e assegurar o controlo da numeração dos procedimentos e dos contratos; i. Prover ao registo das obrigações de reporte referentes à contratação pública; j. Promover a instrução dos procedimentos pertinentes junto do Tribunal de Contas e preparar as competentes respostas às solicitações do mesmo Tribunal; k. Elaborar contratos de trabalho e emitir todos os documentos obrigatórios pela extinção das relações laborais; l. Instruir os procedimentos de contratação de prestadores de serviços; m. Instruir os procedimentos disciplinares e propor a aplicação das respetivas penas.

Perfil de competências pretendido:

- Orientação para o serviço público;
- Análise da informação e sentido crítico;
- Iniciativa e autonomia;
- Otimização de recursos;
- Trabalho em equipa e cooperação;

O descritivo das competências encontra-se no Anexo VI da Portaria 359/2013, de 13 de dezembro.

PONTO II: MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, RESPECTIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO, GRELHA DE CLASSIFICAÇÕES E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL.

Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho (LTFP), e no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria 233/2022, de 9 de dezembro (doravante apenas Portaria), que estabelecem métodos de seleção obrigatórios consoante a situação jurídico-funcional do trabalhador, bem como o artigo 18.º da Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, o Júri optou pela aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- a) Avaliação curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou

atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

b) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) para os restantes candidatos.

Os métodos de seleção são valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação:

Avaliação Curricular (AC) – com carácter eliminatório, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar: Habilitação Académica (HA); Formação Profissional (FP) – onde serão tidas em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; Experiência Profissional (EP) – onde será ponderada a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas e Avaliação do Desempenho (AD) – relativa ao último biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar. $AC = 0,20 HA + 0,20 FP + 0,50 EP + 0,10 AD$. Nas Habilitações Académicas (HA) consideram-se as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

- Habilitação inferior à legalmente exigível: N/A
- Habilitação legalmente exigível: 16 – Licenciatura em Direito
- Habilitação superior à legalmente exigível: 20 – Doutoramento em Direito

Na Formação Profissional (FP) consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovados. Serão consideradas as ações de formação concluídas desde 01/01/2016 e para todos os certificados que não mencionem a duração da formação serão consideradas 6

horas por dia de formação. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total inferior a 70 horas: 8
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total entre 70 a 140 horas: 12
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total superior a 140 horas: 20

Na Experiência Profissional (EP) considera-se a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas mediante declarações. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

- Com menos de 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho: 8
- Entre 2 a 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho: 12
- Entre mais de 5 a 10 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho: 16
- Com mais de 10 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho: 20

A classificação final da Avaliação de Desempenho (AD) diz respeito ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/competência/atividade idênticas às do posto de trabalho ao qual se está a candidatar. Será considerada a sua expressão quantitativa e convertida à escala de 0 a 20 valores, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 85.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual (Lei do SIADAP) e no n.º 1 do artigo 21.º da Portaria. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva

menção quantitativa. A conversão da Escala do SIADAP para a escala de 0 a 20: AD = Avaliação do Desempenho x 4. Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o júri determina, é de 10 valores.

Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, reveste natureza teórica, assume a forma escrita, é efetuada em suporte de papel e constituída por questões de escolha múltipla.

A prova de conhecimentos sujeita-se aos temas e legislação referidos no ponto 11.4, a qual pode ser consultada durante a sua realização, desde que não anotada, nem comentada, não sendo permitido o uso de dispositivos eletrónicos (telemóvel, tablet, computador, etc.) durante a sua realização.

Duração: 90 minutos.

Os candidatos deverão comparecer à realização da prova 15 minutos antes da hora marcada, sendo atribuída uma tolerância de 10 minutos por atraso, após o início da PC. Não serão permitidas ausências da sala, após o início da PC.

Temas e legislação: Constituição da República Portuguesa — na sua última versão atualizada pela Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto; Código do Procedimento Administrativo — aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, com as alterações vigentes; 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 — aprovado pela Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, com as alterações vigentes; Reorganização Administrativa de Lisboa - aprovada pela Lei n.º 56/2012, de 8 de novembro, na redação em vigor; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações vigentes; Código dos Contratos Públicos — aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, com as alterações vigentes; Código Civil — aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47344, de 25 de novembro de 1966 com as alterações

vigentes; Regime Geral das Contraordenações — aprovado pelo Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, com as alterações vigentes; Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro — aprova o regime jurídico da responsabilidade civil extracontratual do estado e pessoas coletivas de direito público; Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações — aprovado pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro; Lei da Proteção de Dados Pessoais — Regulamento Geral de Proteção de Dados — aprovado pela Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto; Lei de Acesso aos Documentos Administrativos - aprovada pela Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro - aprova o Sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública e Autárquica; Portaria n.º 112/2023, de 27 de abril — aprova o Regulamento para a Classificação e Avaliação da Informação Arquivística da Administração Local; Código de Processo nos Tribunais Administrativos - aprovado pela Lei n.º 15/2002, de 22 de fevereiro, na redação em vigor; Código de Processo Civil - aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de junho, na redação em vigor; Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas - aprovada pela Lei n.º 98/97, de 26 de agosto, na redação em vigor.

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

Para efeitos da realização da prova de conhecimentos esclarece-se o seguinte; A atualização da legislação referenciada no ponto 11.3. será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos, salvo atualizações posteriores à elaboração do enunciado da Prova.

A Legislação mencionada encontra-se disponível no site do Diário da República em <http://dre.pt>.

Avaliação Psicológica (AP) que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido no ponto 5., podendo comportar uma ou mais fases.

A Avaliação Psicológica é valorada apenas na última fase com a classificação Apto / Não Apto.

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.

A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no ponto 5., 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, e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.

Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma: Detém um nível elevado da competência: 20 valores; Detém um nível bom da competência: 16 valores; Detém um nível suficiente da competência: 12 valores; Detém um nível reduzido da competência: 8 valores; Detém um nível insuficiente da competência: 4 valores.

A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, atribuída por cada elemento do júri. $EAC = (A+B+C+D+E) / 5$

Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores. A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Ordenação Final (OF) expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, resultando da aplicação da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados aos candidatos, através da seguinte fórmula: $OF = (60\%PC) + (40\%EAC)$.

No caso de candidatos aos quais é aplicado a Avaliação Curricular, a Ordenação Final expressa-se pela seguinte fórmula: $OF = (60\% AC) + (40\%EAC)$

PONTO III: CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração final na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- a) Candidato com mais elevada média final da Licenciatura em Direito;
- b) Candidato com mais alta classificação na Entrevista de Avaliação de Competências
- c) Candidato com mais alta classificação na competência Trabalho em equipa e cooperação.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri presentes na reunião.

Anexos:

I- Grelha de Avaliação Curricular

II - Ficha de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências.

O Júri

Grelha de Avaliação Curricular

Código do Candidato	Nome do Candidato	Habilitações académicas (HA) (0,20)		Formação profissional (FP) (0,20)			Experiência profissional (FP) (0,50)		Avaliação de Desempenho (AD) (0,10)		Classificação final
		Nível	Pontuação	Descrição	Horas	Pontuação	Descrição	Pontuação	Avaliação	Pontuação	

O Júri

ANEXO II da ATA I DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior - Gabinete Jurídico

Ficha Individual de Entrevista de avaliação de competências

Nome do candidato:					
Data:	Escala	Classificação atribuída			Fundamentação
		<i>Presidente:</i>	<i>Vogal:</i>	<i>Vogal:</i>	
Orientação para o Serviço Público					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				
Análise de Informação e Sentido Crítico					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				
Iniciativa e autonomia					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				
Otimização de recursos					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				
Trabalho em equipa e cooperação					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				

Classificação Final de cada parâmetro	
Competência	Classificação Final
Orientação para o Serviço Público	#DIV/0!
Análise de Informação e Sentido Crítico	#DIV/0!
Iniciativa e autonomia	#DIV/0!
Otimização de recursos	#DIV/0!
Trabalho em equipa e cooperação	#DIV/0!
Total	#DIV/0!

Classificação Final	
----------------------------	--

O Júri
