



**MUNICÍPIO DE MONCHIQUE**

– CÂMARA MUNICIPAL –

# Acta n.º 1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE POSTO  
DE TRABALHO, NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO  
PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, NA CARREIRA DE  
TÉCNICO SUPERIOR (DIREITO) – PROC.º 01/2017**

**[ 1.ª Reunião do Júri do Procedimento ]**

**Monchique, 17 de Abril de 2017**



## MUNICÍPIO DE MONCHIQUE

– CÂMARA MUNICIPAL –

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE POSTO DE TRABALHO, NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, NA CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR (DIREITO) – Proc.º 01/2017.** -----

----- ACTA N.º 1 -----

----- Aos dezassete dias do mês de Abril do ano dois mil e dezassete, pelas 15:00 horas, nos *Paços do Município de Monchique*, sito na Travessa da Portela, n.º 2, em Monchique, reuniu o *Júri* do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior (direito), previsto e não ocupado no mapa de pessoal do *Município de Monchique*, aberto pelo despacho n.º RH.008/2017, de 09-mar, proferido pela Vereadora do pelouro de Recursos Humanos, cujo aviso aguarda publicação em *Diário da República*.-----

----- Compareceram os membros efectivos do *Júri do Procedimento*, a saber: *Mestre ANTÓNIO MANUEL DO CARMO SALEIRO* (jurista e docente universitário; externo), *Dr. VICTOR MANUEL DOS SANTOS CORREIA* (técnico superior) e *Dra. FILIPA ISABEL FRANCISCO DOMINGOS* (técnico superior), respectivamente, presidente, primeira e segundo vogais. -----

----- O *Júri* do procedimento reuniu para efeitos do disposto no n.º 1 e n.º 3 do artigo 22.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 06-abr, no uso da competência conferida pela alínea c) do n.º 2 do mesmo artigo do referido diploma legal, com a seguinte: -----

----- **ORDEM DE TRABALHOS** -----

----- **Ponto único** – FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, A PONDERAÇÃO E O SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELECÇÃO A APLICAR NO PROCEDIMENTO. -----

----- Verificada a existência de quórum, a presidente declarou aberta a reunião, dando início de imediato à discussão dos assuntos inerentes ao ponto agendado.-----

----- O referido despacho da *Vereadora do Pelouro de Recursos Humanos* determinou a abertura do procedimento concursal comum de contratação de um técnico superior (na área ocupacional de direito), na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, restrito a detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou a termo, nos termos do n.º 5



## MUNICÍPIO DE MONCHIQUE

– CÂMARA MUNICIPAL –

do artigo 30 da LTFP, que constitui anexo à Lei n.º 35/2014, de 20-jun. -----

----- Nestes termos, o *Júri do Procedimento* deliberou, por unanimidade, fixar o seguinte: -----

----- **1) Ponderação dos métodos de selecção:** -----

----- No presente recrutamento são utilizados os métodos de selecção, previstos nos n.º 1 e n.º 2 do artigo 36.º da LTFP. -----

----- 1.1) MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS: -----

----- 1.1.1) **Para os candidatos que estejam integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferentes atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho de técnico superior, ou que se encontrem integrados em outras carreiras, os métodos de selecção são os seguintes**, conforme previsto no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP: prova de conhecimentos e Avaliação psicológica, com uma ponderação de 60% e 40%, respetivamente. -----

----- 1.1.1.1) Prova de Conhecimentos – visa avaliar os níveis de conhecimentos académicos e ou profissionais dos candidatos, exigíveis e adequados ao exercício das funções e atividades inerentes ao posto de trabalho. -----

----- A prova em apreço, terá natureza teórica, revestirá a forma escrita, com duração de duas horas e será relacionada com a formação académica de base exigida para as funções ou atividades, bem como temas relativos aos direitos e deveres da função pública. A referida prova versará sobre matérias diretamente relacionadas com a atividade de técnico superior e área ocupacional de Direito, possuindo natureza claramente técnica. -----

----- As questões a integrar na prova deverão ter em conta o grau de complexidade do posto de trabalho a ocupar, conforme a carreira ou categoria, devendo o júri fundamentar as classificações atribuídas, designadamente, através do registo em ata das questões colocadas, respetiva cotação e ponderação. O júri elaborará grelha, ficha ou outro meio de registo para servir de suporte à avaliação da prova de conhecimentos. -----

----- A prova incidirá sobre os seguintes temas: Constituição da República Portuguesa; Código do Procedimento Administrativo; Regime Contra-ordenacional; Regime Jurídico das Autarquias Locais; Regime da organização dos serviços das autarquias locais; Estatuto do Direito de Oposição; Estatuto dos eleitos locais; Incompatibilidades e impedimentos dos titulares de cargos políticos e altos cargos públicos; Limitação mandatos dos presidentes dos órgãos executivos autarquias locais; Código de contratação Pública; Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas; Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública; Vínculos, carreiras e remunerações dos trabalhadores em funções públicas; Tabela Remuneratória Única; Orgânica do Município de Monchique; Código Civil (Direito das Coisas – no Livro III, Título II Capítulo III até ao capítulo VI, e Título III ao Título VI



## MUNICÍPIO DE MONCHIQUE

– CÂMARA MUNICIPAL –

inclusive), Código do processo dos Tribunais Administrativos e Fiscais, Estatuto dos Tribunais Administrativos e Fiscais; Regime jurídico da urbanização e edificação; e Regulamentos municipais. ---

----- 1.1.1.2) 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 é efetuada por entidade especializada contratada para o efeito, no estrito cumprimento da legislação aplicável. -----

----- A avaliação psicológica será constituída por quatro etapas: avaliação das características de personalidade e competências comportamentais; avaliação das aptidões cognitivas; produção das fichas individuais com valoração final; entrega dos resultados e das fichas individuais dos candidatos. -----

----- Para efeitos de registo, por cada candidato é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido. A ficha deve garantir a privacidade da avaliação psicológica perante terceiros. -----

----- A valoração final da avaliação psicológica, será expressa na menção classificativa de «Apto» ou «Não Apto», com indicação do nível classificativo de: Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores). -----

----- 1.1.2) **Para os candidatos que estejam integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar as mesmas atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho de técnico superior (área ocupacional de Direito)** – salvo se, no formulário de candidatura, expressamente o afastarem –, os métodos de selecção são os seguintes: *avaliação curricular* e *entrevista de avaliação de competências*, com uma ponderação de 60% e 40%, respectivamente. ----

----- 1.1.2.1) Na *avaliação curricular*, incidente especialmente sobre funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou actividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado, serão considerados os seguintes parâmetros obrigatórios: *habilitação académica (HA)*, *formação profissional (FP)*, *experiência profissional (EP)* e *avaliação de desempenho (AD)*. Na *habilitação académica (HA)* será ponderada a escolaridade obrigatória e a habilitação exigida (licenciatura em Direito); na *formação profissional (FP)*, serão valoradas as acções de formação relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; na *experiência profissional (EP)* serão valoradas as funções com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas; na *avaliação do desempenho (AD)* será valorada a relativa ao último ano em que o candidato executou



## MUNICÍPIO DE MONCHIQUE

– CÂMARA MUNICIPAL –

actividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar. -----

----- A nota final da *avaliação curricular* é calculada pela aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = [(HA \times 0,2) + (FP \times 0,2) + (EP \times 0,5) + (AD \times 0,1)]$$

----- As ponderações dos factores – *Habilitação Académica (HA)*, *Formação Profissional (FP)*, *Experiência Profissional (EP)* e *Avaliação de Desempenho (AD)* – integrantes deste método de selecção 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 foi aberto. -----

----- Para os trabalhadores que não tenham sido avaliados no âmbito do SIADAP, a avaliação será calculada pela fórmula: -----

$$AC = [(HA \times 0,25) + (FP \times 0,20) + (EP \times 0,55)]$$

----- 1.1.2.1.1. **Habilitações Académicas (HA)** – constituem um factor obrigatório do método de selecção “avaliação curricular”. Neste procedimento exige-se que os candidatos sejam detentores de licenciatura em Direito, não havendo lugar a substituição do nível habilitacional. Tal exigência relaciona-se com as actividades caracterizadoras do posto de trabalho e complexidade das mesmas (grau 3), as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria de técnico superior, de acordo na alínea a) do n.º 4 do artigo 33.º da LTFP. -----

----- Nesse sentido, a titularidade de habilitações académicas de grau superior ao exigido, deve ter uma ponderação diferente na avaliação curricular por, em abstracto, conferirem aos detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher. Doutra modo não teria efeito útil, para a escolha dos candidatos, a utilização deste factor na avaliação curricular. -----

----- Assim, o *Júri* deliberou atribuir valoração conforme quadro seguinte, a saber: -----

QUADRO III – Habilitações Académicas

Habilitação académica	Valoração
Habilitação própria	16 valores
Habilitação Superior – Mestrado	18 valores
Habilitação Superior - Doutoramento	20 valores

----- Mais deliberou o *Júri* atribuir mais 1 (um) valor aos candidatos que, sendo titulares de licenciatura ou mestrado tenham obtido, aquando do respectivo curso, nota igual ou superior a 14 (catorze) valores na disciplina de Direito Administrativo. -----

----- 1.1.2.1.2. **Formação Profissional (FP)** – visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este factor integra



## MUNICÍPIO DE MONCHIQUE

– CÂMARA MUNICIPAL –

obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que apenas se considerará a formação profissional, obtida nos últimos cinco anos, respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher. -----

----- Assim, na avaliação deste factor o *Júri* deliberou considerar apenas a formação profissional devidamente comprovadas. Sendo a valoração definida nos seguintes termos, até ao limite máximo de 20 (vinte) valores, a saber: -----

**QUADRO IV – Formação Profissional (FP)**

Formação	Valoração por cada acção
Sem formação	0,0 valores
Acções de duração até 7 horas	5,0 valores
Acções de duração entre 8 e 35 horas	10,0 valores
Acções de duração entre 36 e 70 horas	12,0 valores
Acções de duração entre 71 e 105 horas	14,0 valores
Acções de duração entre 106 e 150 horas	16,0 valores
Acções de duração superior a 150 horas	20,0 valores

----- 1.1.2.1.3. **Experiência Profissional (EP)** – pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/actividades já exercidas e a actividade caracterizadora do lugar a preencher. A adequação funcional dos candidatos – ou seja, a sua qualificação – depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas. Assim, deliberou o *Júri* ponderar o exercício efectivo de funções com incidência sobre a execução de actividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas (grau 3), pontuando unicamente a experiência profissional devidamente comprovada e detalhada, nos seguintes termos: -----

**QUADRO V – Experiência Profissional**

Experiência profissional	Valoração por cada item
Sem experiência profissional	0,0 valores
Com experiência profissional	10,0 valores acrescidos de:
– até 12 meses	1 valor
– de 1 ano a 2 anos	2 valores
– de 2 a 3 anos	3 valores
– de 3 a 4 anos	4 valores
– de 4 a 5 anos	5 valores
– mais de 5 anos	10 valores

----- Mais deliberou o *Júri* determinar que os factores constantes do quadro V são avaliados tendo por base a análise do *curriculum vitae* e as declarações emitidas pelos serviços onde o candidato exerceu funções, sendo pontuados no factor “Experiência Profissional” até ao limite máximo de 20 (vinte) valores. Dada a relevância dos critérios inerentes, para efeito de avaliação, a informação constante do presente quadro terá, obrigatoriamente, que constar do aviso de abertura do procedimento concursal. -----

----- 1.1.2.1.4. **Avaliação do Desempenho (AD)** – considerada na sua expressão quantitativa e



## MUNICÍPIO DE MONCHIQUE

– CÂMARA MUNICIPAL –

qualitativa relativa ao último ano em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

----- Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto. -----

**QUADRO VI – Avaliação do Desempenho**

Escala do SIADAP (art.º 37.º da Lei n.º 66-B/2007)	Escala do Procedimento Concursal
Desempenho Relevante (4,5 a 5,0)	20,00
Desempenho Relevante (4,0 a 4,449)	18,00
Desempenho Adequado (3 a 3,999)	16,00
Desempenho Adequado (2,0 a 2,999)	10,00
Desempenho Inadequado (1 a 1,999)	6,00

----- 1.1.2.2) Na *entrevista de avaliação de competências*, através de uma relação interpessoal, serão obtidas informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

----- A aplicação deste método será efetuada por entidade especializada contratada para o efeito, no estrito cumprimento da legislação aplicável. O método deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. A aplicação deste método basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, devendo o guião estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. A entrevista de avaliação de competências será avaliada com menção qualitativa de: Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores). -----

----- As competências comportamentais consideradas fundamentais para avaliação dos candidatos são as seguintes: *a)* Orientação para o serviço público (OSP); *b)* Trabalho de equipa e cooperação (TEC); *c)* Relacionamento interpessoal (RI); *d)* Tolerância à pressão e contrariedades (TPC). -----

----- A classificação destes factores far-se-á de acordo com a grelha constante do quadro VII, que será utilizada em sede de entrevista: -----

**QUADRO VII – Entrevista de avaliação de competências**

Competência	ELEVADO (20 valores)	BOM (16 valores)	SUFICIENTE (12 valores)	REDUZIDO (8 valores)	INSUFICIENTE (4 valores)
Orientação para o serviço público					
Trabalho de equipa e cooperação					
Relacionamento interpessoal					
Tolerância à pressão e contrariedades					

----- A *Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (CEAC)* será obtida através da seguinte fórmula: -----

**QUADRO VIII – Classificação Final do método obrigatório “Entrevista de Avaliação de Competências”**



## MUNICÍPIO DE MONCHIQUE

– CÂMARA MUNICIPAL –

$$\text{CEAC} = \frac{(\text{OSP} + \text{TEC} + \text{RI} + \text{TPC})}{4}$$

### 2) Valoração, classificação final e Efeitos da aplicação dos métodos de selecção:

No presente recrutamento cada um dos métodos de selecção, bem como cada uma das fases que comportem, será eliminatório pela ordem enunciada na lei.

Os candidatos deverão obter uma pontuação superior a 9,5 valores, na aplicação de cada método de selecção, sendo que no caso de tal não suceder serão de imediato eliminados, de acordo com o disposto no n.º 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 06-abr.

Nos termos previstos no artigo 34.º da referida Portaria, a ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

#### QUADRO IX – Ordenação Final (prevista no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP)

$$\text{CF} = (0,60 \text{ PC}) + (0,40 \text{ AP})$$

#### QUADRO X – Ordenação Final (prevista no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP)

$$\text{CF} = (0,60 \text{ AC}) + (0,40 \text{ EAC})$$

### 3) Critérios de ordenação preferencial:

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 06-abr. No caso de subsistir igualdade de valorações, atender-se-á à maior valoração no factor “Experiência Profissional”.

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

O Presidente,

O 1.º Vogal efectivo,

O 2.º Vogal efectivo,