LOUSÃ
CÂMARA MUNICIPAL

Ata n.º 1

Procedimento concursal comum com vista ao recrutamento de 1 Técnico Superior, a afetar à Unidade Jurídica e de Recursos Humanos, da Divisão de Administração e Finanças, na Área de Direito

----- Ao décimo terceiro dia do mês de setembro de dois mil e vinte e dois, no edifício dos Paços do Concelho, reuniu-se o júri do procedimento concursal para o exercício de funções públicas por tempo indeterminado, de um Técnico Superior, na área de direito, para exercer funções na Unidade Jurídica e de Recursos Humanos, da Divisão de Administração e Finanças, da Câmara Municipal da Lousã, composto por Sara Sofia Correia Mendes, Chefe da Divisão de Administração e Finanças, em regime de substituição, na qualidade de presidente do júri, Diana Cristina Montenegro Ribeiro, Técnica Superior, na Unidade Jurídica e de Recursos Humanos, da Divisão de Administração e Finanças, na qualidade de 1.ª vogal efetivo e Susana Cristina Ramos Ferreira, Técnico Superior da Unidade de Planeamento Estratégico e Fundo Comunitários, na qualidade de 2.º vogal efetiva.----------

----- A presente reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação, e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no presente procedimento.----------

----- Aberta a reunião, o Júri deliberou que os métodos de avaliação obrigatórios, nos termos previstos nos n.º 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral Trabalho em Funções Públicas, a saber, **Prova de Conhecimentos (PC)** e **Avaliação Psicológica (AP)** e, ainda, **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, estes últimos aplicáveis somente aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, complementados pelo método de avaliação facultativo, **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, são valorados nos seguintes termos:----------

----- **a) Prova de Conhecimento (PC)** - visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Terá natureza teórica e será efetuada de forma escrita, individualmente, em suporte de papel, e será constituída por questões de desenvolvimento e escolha múltipla. O presente método de seleção será pontuado de 0 a 20 valores, sendo considerada a valoração até às centésimas. Terá uma duração máxima de 90 minutos, de consulta,

mas não será permitido o uso de qualquer dispositivo eletrónico, incluindo telemóvel e versará sobre as seguintes matérias:

- Constituição da República Portuguesa;
- Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias - Lei nº 169/99, de 18 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Estatuto dos Eleitos Locais - Lei 29/87, de 30 de junho, na atual redação;
- Regime do Exercício de Funções por Titulares de Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos – Lei n.º 52/2019, de 31 de julho;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- O Novo Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 66-B/2012, de 31 de dezembro, aplicada às autarquias locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;
- Orçamento do Estado para o ano de 2022 - Lei n.º 12/2022 de 27/06;
- Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação; Lei n.º 50/2018, de 16/8;
- Lei-quadro da transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais -Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, na atual redação; Decreto-Lei n.º 23/2019, de 30 de janeiro; Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, na atual redação;
- Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro;
- DL n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação;
- Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública, Lei 2/2004, de 15 de janeiro;
- Estatuto do Pessoal Dirigente das Câmaras Municipais, Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto; Regime da Organização dos Serviços das Autarquias Locais - DL n.º 305/2009, de 23 de outubro;

- Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016 - Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados;
- Lei da Proteção de Dados Pessoais - Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto;
- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação - Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na atual redação;
- Regime Geral das Contraordenações - Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na atual redação;
- Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais - Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na atual redação;
- Regras aplicáveis à assunção de compromissos e aos pagamentos em atraso das entidades públicas - aprovadas pela Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, com as na atual redação;
- Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais - Lei n.º 53-E/2006, de 29 de dezembro, na atual redação;
- Código Penal - Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na atual redação;
- Novo Regime do Arrendamento Urbano - Lei n.º 6/2006, de 27 de fevereiro, na atual redação;
- Código das Expropriações - Lei n.º 168/99, de 18 de setembro, na atual redação;
- Lei Geral Tributária - Decreto-Lei n.º 398/98, de 17 de dezembro, na atual redação;
- Código Civil - Decreto-Lei n.º 47344, de 25 de novembro 1966, na atual redação;
- Código de Processo Civil - Lei n.º 41/2013, de 20 de junho, na atual redação;
- Código de Processo nos Tribunais Administrativos - Lei n.º 15/2002, de 22 de fevereiro, na atual redação;
- Código de Procedimento e de Processo Tributário - Decreto-Lei n.º 433/99, de 26 de outubro, com as alterações vigentes;
- Regime Jurídico do Património Imobiliário Público – Decreto-Lei n.º 280/2007, de 7 de agosto;
- Transferência de competências dos municípios para os órgãos das freguesias – Decreto-Lei n.º 57/2019, de 30 de abril;
- Regime de Realização de Despesas Públicas e da Contratação Pública – Decreto-lei n,º 197/99, de 8 de junho, na atual redação;

Competências dos órgãos municipais no domínio do estacionamento público – Decreto-lei n.º 107/2018, de 29 de novembro;

- Estatuto do Direito de Oposição – Lei n.º 24/98, de 26 de maio;

- Código de Ética e Conduta Profissional do Município da Lousã- Edital n.º 335/2020, 2ª série DRE, n.º 46 de 20 de março;
- Regulamento Interno da Organização dos Serviços Municipais do Município da Lousã - Regulamento n.º 88-A/2022, 2ª série DRE, n.º 19 de 27 de janeiro
- Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas do Município da Lousã;
- Regime de Proteção de Denunciantes de Infrações - Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro;
- Regime Jurídico da Segurança do Ciberespaço – Decreto-Lei n.º 65/2021, de 30 de julho;
- Regime Jurídico da Segurança do Ciberespaço - Lei n.º 46/2018, de 13 de agosto.

----- **b) Avaliação Psicológica (AP)**: visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A aplicação deste método 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 realização deste método de seleção poderá ser efetuada por entidades externas habilitadas. O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos: elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, a que correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.----------

----- Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP são aplicáveis os seguintes métodos:----------

----- **c) Avaliação Curricular (AC)**: visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho. Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e far-se-á pela aplicação da grelha que se constitui como Anexo I à presente Ata, nomeadamente os abaixo discriminados e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, em resultado da aplicação da seguinte fórmula:

AC= (HLx20%)+(FPx25%)+(EPx45%)+(ADx10%)

Em que:----------

----- HL - habilitações literárias;----------

----- FP – formação profissional;----------

----- EP – experiência profissional;----------

----- AD – avaliação de desempenho.----------

----- Para efeitos do previsto na alínea c) do n. °2 do artigo 8° da Portaria n.° 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.° 12-A/2021, de 11 de janeiro, no caso dos candidatos não possuírem avaliação de desempenho, por razões que não lhe são imputáveis, a avaliação curricular é efetuada da seguinte forma (grelha que constitui o Anexo II da presente Ata):

AC= (HLx20%)+(FPx30%)+(EPx50%)

----- Nas habilitações literárias (HL) os candidatos são graduados por: habilitação literária exigida (licenciatura) ou grau superior (Mestrado e Doutoramento) na área exigida para a licenciatura, não serão valorados os graus superiores (Mestrado e Doutoramento), que sejam em área diferentes da áreas indicadas para a licenciatura.----------

----- Na experiência profissional (EP) é avaliada experiência com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em questão e ao grau de complexidade das mesmas, tendo por base de avaliação a análise do curriculum vitae e as declarações emitidas pelo órgão ou serviço onde o candidato exerce/exerceu funções, sem as quais tais funções não serão valoradas.----------

----- Na formação profissional (FP), onde se pondera as ações de formação, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções inerentes ao posto de trabalho, desde de que devidamente comprovadas e dos últimos 5 anos. As mesmas apenas são consideradas quando comprovadas através de copia de respetivo certificado. Apenas são consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que o respetivo certificado não conste o número de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas, cada semana a cinco dias e um mês a cento e quarenta horas.----------

----- Na avaliação de desempenho (AD), será considerada a média aritmética simples da avaliação de desempenho relativa, no máximo, aos últimos três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar. ----------

----- **d) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**: visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com vista a uma análise estruturada de experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização desse método, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com a caracterização dos postos de trabalho. O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos: elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, a que correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.----------

----- **e) Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**: visa avaliar a experiência profissional e aspetos 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 considerados os seguintes parâmetros a avaliar: experiência profissional, motivação para a função, capacidade de expressão e de comunicação e capacidade de relacionamento interpessoal. A avaliação dos parâmetros a avaliar será pontuada através dos níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, a que correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente. O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.----------

--- Relativamente à **valoração final (VF)** resultante das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, deliberou o Júri que a mesma resultará da aplicação da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção realizados, e será expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas: ----------

---------- **VF = (PCx40%)** ou **(ACx40%) + (APx30%)** ou **(EACx30%) + (EPSx30)**-------

----- Em que:----------

----- VF = Valoração Final;----------

----- PC = Prova de Conhecimentos;----------

----- AC = Avaliação Curricular;----------

----- AP = Avaliação Psicológica;----------

----- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;----------

----- EPS = Entrevista Profissional de Seleção;----------

----- Deliberou o Júri que em situação de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, mantendo-se a situação de igualdade de valoração após aplicação dos critérios referidos anteriormente, prevalece o candidato que tenha mais experiência na área, seguido do tempo de experiência em órgão ou serviço da Administração Pública.----------

----- Deliberou, ainda, o Júri que São excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, bem como os candidatos que a eles não tenham comparecido ou deles tenham desistido.----------

----- Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. ----------

----- Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião de que foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.----------

O JÚRI,

Sara Sofia Correia Mendes

Diana Cristina Montenegro Ribeiro

Susana Cristina Ramos Ferreira

GRELHA DE REFERÊNCIA PARA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato:

Categoria/Carreira: Técnico Superior

Data

FACTORES	PONDERAÇÃO		PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA
HL	Doutoramento na área indicada para a licenciatura	20 pontos	
	Mestrado na área indicada para a licenciatura	15 pontos	
	Licenciatura na área indicada	10 pontos	
EP	>12 anos	20 pontos	
	> 9 anos e ≤ de 12 anos	18 pontos	
	> 6 anos e ≤ de 9 anos	15 pontos	
	> 3 anos e ≤ de 6 anos	12 pontos	
	≤ 3 anos na área	10 pontos	
FP	> 150 horas	20 pontos	
	> 100 horas e ≤ de 150 horas	18 pontos	
	> 50 horas e ≤ de 100 horas	15 pontos	
	≤ 50 horas	12 pontos	
	Sem formação profissional	0 pontos	
			0,00

AC = (HL*20%) + (EP*50%) + (FP*30%)

O Juri _____ _____ _____

Observações

Conversão da duração da formação não expressa em horas:

S/ indicação de duração - 7 horas

1 dia - 7 horas

1 semana - 35 horas

1 mês - 140 horas

GRELHA DE REFERÊNCIA PARA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato:

Categoria/Carreira: Técnico Superior

Data

FACTORES	PONDERAÇÃO		PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA
HL	Doutoramento na área indicada para a licenciatura	20 pontos	
	Mestrado na área indicada para a licenciatura	15 pontos	
	Licenciatura na área indicada	10 pontos	
EP	>12 anos	20 pontos	
	> 9 anos e ≤ de 12 anos	18 pontos	
	> 6 anos e ≤ de 9 anos	15 pontos	
	> 3 anos e ≤ de 6 anos	12 pontos	
	≤ 3 anos na área	10 pontos	
FP	> 150 horas	20 pontos	
	> 100 horas e ≤ de 150 horas	18 pontos	
	> 50 horas e ≤ de 100 horas	15 pontos	
	≤ 50 horas	12 pontos	
	Sem formação profissional	0 pontos	
AD	Excelente	20 pontos	
	Relevante	16 pontos	
	Adequado	10 pontos	
	Inadequado	0 pontos	

AC = (HL*20%) + (EP*45%) + (FP*25%) + (AD*10%)

0,00

O Juri _____ _____ _____

Observações

Conversão da duração da formação não expressa em horas:

S/ indicação de duração - 7 horas

1 dia - 7 horas

1 semana - 35 horas

1 mês - 140 horas