



Câmara Municipal de Castelo Branco

Ata n.º 1 (um)


luse

Aos 21 dias do mês de junho do ano dois mil e vinte e um, reuniu no edifício dos Paços do Município, o júri do procedimento concursal comum destinado ao recrutamento para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, de três (3) trabalhadores da carreira/categoria de **Técnico Superior** com licenciatura em **Direito**, para a ocupação de 3 postos de trabalhos vagos e não ocupados, a afetar respetivamente ao Gabinete Jurídico, à Divisão Financeira, de Contratação e de Recursos Humanos (Seção de Recursos Humanos) e ao Departamento Técnico Operacional da Câmara Municipal de Castelo. Estiveram presentes: -----

Presidente: Dr. Francisco José Alveirinho Correia, Diretor do Departamento de Administração Geral da Câmara Municipal de Castelo Branco. -----

Vogais efetivos: Eng.º Luís Alfredo Cardoso Resende, Diretor do Departamento Técnico Operacional, e Drª Maria Helena de Jesus Lopes, Técnica Superior – Jurista e ambos da Câmara Municipal de Castelo Branco. -----

A reunião teve por objetivo definir os parâmetros de avaliação, a ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. Assim, nos termos das alíneas b) e c) do n.º 2 do referido artigo 14.º, o Júri pronunciou-se e deliberou sobre o seguinte: -----

1 - No seguimento do Despacho de 16 de junho de 2021, e da determinação para utilização de métodos de seleção facultativos, nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, complementarmente aos métodos de seleção obrigatórios, previstos no artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção a utilizar são: -----

a) Obrigatório: Prova de conhecimentos;-----

b) Complementar: Entrevista profissional de seleção.-----

2 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, obtida numa escala de 0 a 20 valores, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos anteriormente referidos, e através da aplicação da seguinte fórmula:-----

$$CF = 70\% PC + 30\% EPS$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos (escrita)

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

3 - Conforme o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos



Câmara Municipal de Castelo Branco

Ute

candidatos em situação de requalificação/valorização profissional que, imediatamente antes tenham desempenhado tal atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são os mencionados nas alíneas seguintes, salvo se forem expressamente afastados pelos candidatos no requerimento, pois nesse caso ser-lhes-ão aplicados os métodos mencionados no ponto 1 da presente ata: -----

a) Obrigatório: Avaliação curricular; -----

b) Facultativo: Entrevista profissional de seleção. -----

4 – Neste caso, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, obtida numa escala de 0 a 20 valores, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos referidos, e através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$CF = (70 \% AC) + (30\% EPS)$$

em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

5 – Em conformidade com o Despacho do Senhor Presidente da Câmara do dia 16 de junho de 2021, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos termos do n.º 1 e do n.º 3 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. Assim, a aplicação do segundo método e dos seguintes apenas será efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjunto sucessivos de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. -----

6 - Deliberou o júri, no que respeita à fixação dos critérios de avaliação e ponderação da prova de conhecimentos, da avaliação curricular e da entrevista profissional de seleção: -----

7 - **Prova de Conhecimentos** – Visa avaliar 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. -----

7.1 - Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, tendo a mesmo carácter eliminatório do procedimento, para os candidatos que obtiverem valorção inferior a 9,50 valores. -----

7.2 - A prova revestirá a forma escrita (em suporte papel), terá a duração de 1 hora e trinta minutos, será de realização individual, sob anonimato, com consulta da legislação não anotada, incidindo sobre os temas vertidos nos seguintes diplomas legais: -----

Bibliografia:

a) Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual, que aprovou o Regime Jurídico das Autarquias Locais;



Câmara Municipal de Castelo Branco


LSE

- b) Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na redação atual, que aprovou o Regime Financeiro das Autarquias Locais;
- c) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo;
- d) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- e) Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, que aprovou o Código do Trabalho;
- f) Decreto-Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 66-B/2012 de 28 de dezembro, e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, na redação atual, que aprovou o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública;
- g) Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, que aprovou o Código dos Contratos Públicos, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto, na atual redação;
- h) Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na redação atual – Medidas de Modernização Administrativa;
- i) Regulamento (EU) 2016/279 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, cuja execução na ordem jurídica nacional decorre da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto – Regulamento Geral de Proteção de Dados;
- j) Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na redação atual, que aprovou o Regime Geral das Contraordenações e Coimas.

7.3 - A prova de conhecimentos será constituída por questões de escolha múltipla e/ou de desenvolvimento, devendo as respostas ser fundamentadas com base na bibliografia acima mencionada, sendo avaliadas segundo os seguintes critérios: -----

- **100% da cotação** – Resposta correta, bem elaborada, precisa, clara, concisa e integralmente fundamentada, referindo as normas legais aplicáveis com indicação do artigo, número e alínea respetiva;

- **75% da cotação** – Resposta bem elaborada, precisa, clara, concisa com fundamentação incompleta, nomeadamente pela não referência às normas legais aplicáveis;-----

- **50% da cotação** – Resposta assente na transcrição integral do texto legal aplicável, suficientemente elaborada, com fundamentação insuficiente ou só parcialmente correta;-----

- **25% da cotação** – Resposta com abordagem apenas indireta da questão ou, com apenas a indicação da norma legal aplicável;-----

- **Sem cotação** – Resposta errada ou ausência de resposta.-----

8 - Avaliação Curricular – visa avaliar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.-----

8.1 - A Avaliação Curricular será efetuada mediante a valoração das habilitações académicas, da formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, da experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de



Câmara Municipal de Castelo Branco

lese

complexidade das mesmas, e da avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a quatro anos (ou dois biénios), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

8.2 - O resultado da avaliação do método é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação final obtida pela aplicação da seguinte fórmula:-----

$$AC = (HL + FP + EP + AD)/4$$

em que:

HL = Habilitações Literárias; -----

FP = Formação Profissional; -----

EP = Experiência Profissional; -----

AD = Avaliação do Desempenho. -----

8.3 - Habilitações Literárias: -----

- Habilitações literárias correspondentes ao grau exigido à candidatura ----- 18 valores; -----

- Habilitações literárias de grau superior ao exigido para a candidatura ----- 20 valores. -----

8.4 - Formação Profissional relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função: -----

- Sem ações de formação ----- 0 valores; -----

- Por cada dia ou módulo de 7 horas de formação ----- 1 valor. -----

8.4.1 - Não são contabilizados seminários, palestras ou congressos. -----

8.4.2 - Nos documentos que não façam referência à carga horária, mas somente a dias, serão contabilizadas 7 horas por cada dia de formação; -----

8.4.3 - Nos casos em que haja omissão de carga horária e dias, a contabilização máxima será também de 7 horas. -----

8.4.4 - Só serão contabilizadas as ações de formação que se encontrem inseridas na área de recrutamento, realizadas há menos de cinco anos. -----

8.5 - Experiência Profissional na área de atividade correspondente aos postos de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas: -----

- Sem experiência profissional----- 0 valores; -----

- Até um ano ----- 4 valores; -----

- De 1 a 5 anos ----- 8 valores; -----

- De 5 a 15 anos ----- 12 valores; -----

- De 15 a 25 anos ----- 16 valores; -----

- Superior a 25 anos ----- 20 valores. -----

8.6 - Avaliação do Desempenho, em que se pondera a avaliação relativa aos últimos 4 anos (ou correspondente a dois biénios), sendo que: -----

8.6.1 - Lei n.º 10/2004, de 22 de março, e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio, adaptado à administração local pelo Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de junho: -----



Handwritten signature and initials
lede

Câmara Municipal de Castelo Branco

- Desempenho Insuficiente ----- 4 valores; -----
- Desempenho que Necessita Desenvolvimento ----- 8 valores; -----
- Desempenho Bom ----- 12 valores; -----
- Desempenho Muito Bom ----- 16 valores; -----
- Desempenho Excelente ----- 20 valores. -----

8.6.2 - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, adaptada à administração autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro: -----

- Desempenho Inadequado (2 a 2,999 pontos)----- 8 valores; -----
- Desempenho Adequado 3 a 3,999)----- 12 valores; -----
- Desempenho Relevante (4 a 4,499 pontos) ----- 16 valores; -----
- Desempenho Excelente (4,5 a 5 pontos)----- 20 valores. -----

8.6.3 - A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética simples das valorações atribuídas às classificações obtidas na avaliação de desempenho nos últimos 4 anos ou 2 ciclos de avaliação, expressa até às centésimas. -----

9 - **Entrevista Profissional de Seleção** (método complementar) – Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

9.1 - Na Entrevista Profissional de Seleção serão avaliados os seguintes itens: -----

- a) Relacionamento interpessoal, em que se avaliará o poder de comunicação e de reação às situações colocadas; -----
- b) Cultura geral, pela abordagem de temas da atualidade; -----
- c) Capacidades intelectuais, em que se analisará e ponderará a sequência lógica do raciocínio e a capacidade de analisar, avaliar, argumentar e decidir, perante diferentes situações; -----
- d) Capacidade de comunicação e fluência verbais, em que se analisará o vocabulário, a clareza da exposição e a riqueza de expressão verbal dos candidatos; -----
- e) Motivação profissional, em que se correlacionarão as motivações dos candidatos face ao conhecimento do conteúdo e exigências da carreira e categoria em que se inserirão. -----

9.2 – O método será avaliado de acordo com a seguinte grelha: -----

<i>Fatores</i>	<i>RESPOSTA</i>				
	Revelou excecional segurança, espontaneidade e poder de comunicação.	Grande segurança, espontaneidade e poder de comunicação.	Segurança razoável, espontaneidade e poder de comunicação.	Pouca segurança, espontaneidade e poder de comunicação.	Sem segurança, espontaneidade e poder de comunicação.
Relacionamento Interpessoal	Revelou amplo domínio do tema proposto.	Grande domínio do tema.	Bom domínio do tema.	Razoável domínio do tema.	Pouco domínio do tema.



Câmara Municipal de Castelo Branco

Capacidades Intelectuais	Excepcional clareza e profundidade de ideias e rapidez de raciocínio, capacidade de argumentação e pertinência das ideias expostas.	Grande clareza e profundidade de ideias e rapidez de raciocínio, boa capacidade de argumentação, e grande pertinência das ideias expostas.	Clareza e profundidade de ideias, suficiente capacidade de argumentação e rapidez de raciocínio.	Pouca clareza e profundidade de ideias, reduzida capacidade de argumentação e razoável rapidez de raciocínio.	Sem clareza de ideias, incapacidade de argumentação e raciocínio confuso.
Capacidade de Comunicação	Excelente expressão verbal e capacidade de comunicar	Boa expressão verbal e capacidade de comunicar	Razoável e suficiente expressão verbal e capacidade de comunicar	Reduzida capacidade de comunicar e de expressão verbal	Insuficiente expressão verbal e capacidade de comunicar
Motivação Profissional	Revelou excepcional interesse, dinamismo, criatividade, responsabilidade e visão de conjunto.	Grande interesse, dinamismo, criatividade, responsabilidade e grande visão de conjunto.	Interesse, dinamismo, criatividade, responsabilidade e visão de conjunto.	Pouco interesse, dinamismo, criatividade, responsabilidade e pouca visão de conjunto.	Sem interesse, dinamismo, criatividade, responsabilidade e sem visão de conjunto.
Níveis Classificativos	Elevado – 20 valores	Bom – 16 valores	Suficiente – 12 valores	Reduzido – 8 valores	Insuficiente – 4 valores

9.3 – A classificação final deste método resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nos vários parâmetros, os quais serão avaliados de acordo com os seguintes níveis classificativos: -----

- a) Elevado – 20 valores;-----
- b) Bom – 16 valores;-----
- c) Suficiente – 12 valores; -----
- d) Reduzido – 8 valores; -----
- e) Insuficiente – 4 valores.-----

9.4 – Para cada entrevista será elaborada uma ficha individual com o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, fundamentada. -----

10 – Mais entendeu o Júri clarificar o seguinte: -----

10.1 - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, nos termos do n.º 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, pela ordem atrás referida. -----

10.2 – Serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como aqueles que obtenham valor inferior a 9,5 valores num dos métodos, não se lhes aplicando, por isso, o(s) método(s) seguinte(s). -----

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

E, nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e lavrada a presente ata, que depois de aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri.-----



Câmara Municipal de Castelo Branco

O Presidente do Júri,

Vogais Efetivos,