

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – ÁREA FUNCIONAL DE ECONOMIA / DAGF-SOAP-CONTRATAÇÃO

-----ATA N.º 1-----

-----Aos vinte e um dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e dois, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho, em Montemor-o-Novo, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído por Anabela Calhau Pires, Chefe da DAGF, na qualidade de Presidente, Carlos Eduardo Lopes Sampaio, Coordenador da UGP, na qualidade de 1º Vogal Efetivo e Susana de Jesus Maltez Curto, Coordenadora da UCGF, na qualidade de 2º Vogal Efetivo.-----

-----Nos termos e para os efeitos das alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do art.º 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, deliberou o júri, no que concerne aos métodos de seleção e respetivas ponderações, o seguinte:

-----Métodos de seleção:-----

-----Prova de conhecimentos (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. A prova será de natureza de natureza teórica, com consulta, em suporte de papel, sob a forma escrita e terá uma duração não superior a 90 minutos. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

-----Não é permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, tablet, etc), sendo permitida a consulta da legislação, sem anotações, devendo os candidatos/as trazer cópia da mesma -----

-----Os temas a abordar na prova de conhecimentos escrita são os seguintes:

- 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 (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação) – Tema: regime jurídico das autarquias locais;
- Regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais (Lei nº 73/2013 de 3 de setembro na sua atual redação);-----
- Lei geral do trabalho em funções públicas (Publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação); -----
- Código do trabalho (Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação); ---
- Regulamento de organização dos serviços do Município de Montemor-o-Novo, publicado no Diário da República, 2ª série, nº 109 de 6 de junho de 2022, Despacho nº 7244/2022; -----
- Código do procedimento administrativo (DL n.º 4/2015, de 07 de janeiro na sua atual redação);
- Código dos contratos públicos (DL nº 18/2008, de 29 de janeiro na sua atual redação);
- Agência Nacional de Compras Públicas – Decreto-Lei 37/2007, de 19 de Fevereiro, na última redação, conferida pela Lei 71/2018, de 31 de Dezembro;

cy.



cy.
↑
Decreto

- Regime Jurídico de Realização de Despesas Públicas e da Contratação Pública, na parte aplicável (artigos 16º a 22º e 29º do Decreto-Lei 197/99, de 8 de junho, repristinados pela Resolução da Assembleia da República n.º 86/2011, de 11 de Abril);
- Regime excecional e temporário no âmbito do aumento dos preços com impacto em contratos públicos (Decreto-Lei Nº 36/2022, de 20 de maio);
- Medidas especiais de contratação pública em matéria de projetos financiados ou cofinanciados por fundos europeus, de habitação e descentralização, de tecnologias de informação e conhecimento, de saúde e apoio social, de execução do Programa de Estabilização Económica e Social e do Plano de Recuperação e Resiliência, de gestão de combustíveis no âmbito do Sistema de Gestão Integrada de Fogos Rurais (SGIFR) e, ainda, de bens agro-alimentares (Lei Nº 30/2021, de 21 de maio);
- Modelo de governação para a implementação da faturação eletrónica nos contratos públicos (Decreto-Lei Nº 123/2018, de 28 de Dezembro, na última redacção conferida pelo DL 17-A/2020, de 7 de abril);
- Regulamento Delegado UE Nº 2021/1953, de 11 de novembro;
- Regulamento Delegado UE Nº 2021/1952, de 11 de novembro;
- Regulamento Delegado UE Nº 2021/1951, de 11 de novembro;
- Regulamento Delegado UE Nº 2019/1829, de 31 de outubro;
- Regulamento Delegado UE Nº 2019/1830, de 31 de outubro;
- Regulamento Delegado UE Nº 2019/1828, de 31 de outubro;
- Regulamento Delegado UE Nº 2019/1827, de 31 de Outubro.

-----A valoração deste método de seleção é de 45%.-----

-----Na realização da prova de conhecimentos escrita será garantido o anonimato para efeitos de correção.-----

-----Avaliação Psicológica (AP)- visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será valorada da seguinte forma: a) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*; b) na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

-----A valoração deste método de seleção é de 25%.-----

-----Os candidatos que estejam a executar as funções caracterizadoras do posto de trabalho em causa e os candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas funções, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação):-----

-----Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência

clj.
f. 20

adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa aos últimos 3 anos (AD), de acordo com a seguinte fórmula:-----

▪ $AC = HA \times 20 \% + FP \times 20 \% + EP \times 40 \% + AD \times 20 \%$ -----

-----As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação:-----

- 20 valores – habilitação de grau académico de Doutoramento;-----
- 19 valores - habilitação de grau académico de Mestrado; -----
- 18 valores - habilitação de grau académico de Licenciatura.-----

-----A Formação Profissional (FP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:----

- Duração da Formação: -----
- ≤ 18 horas - 10 valores; -----
- > 18 horas e ≤ 36 horas - 14 valores;-----
- > 36 horas e ≤ 60 horas - 17 valores;-----
- > 60 horas - 20 valores; -----

-----A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios: -----

- Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas.-----
- Serão consideradas "ações de formação com interesse específico" as relacionadas com a área funcional do lugar a prover.-----
- Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas "ações sem interesse" e não serão valorizadas.-----

-----A Experiência Profissional (EP) reporta-se ao desempenho de funções na área para a qual o procedimento é aberto, sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- até 1 ano - 12 valores-----
- > 1 ano ≤ 3 anos - 14 valores-----
- > 3 ano ≤ 5 anos - 16 valores-----
- > 5 anos ≤ 10 anos - 18 valores-----
- > 10 anos - 20 valores -----

-----A Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último ciclo avaliativo em que executou a atribuição, competência ou atividade idêntico às do posto de trabalho a ocupar é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores – desempenho excelente; -----
- 16 valores – desempenho relevante; -----
- 12 valores – desempenho adequado; -----
- 5 valores – desempenho inadequado. -----

Handwritten signature and initials in blue ink.

-----Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 8º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. -----

-----A valoração deste método de seleção é de 45 %. -----

-----Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências:-----

- Competências técnicas: orientação para os resultados; orientação para o Serviço Público; análise da informação e sentido crítico; inovação e qualidade. -----
- Competências pessoais: responsabilidade e compromisso com o serviço; relacionamento interpessoal;-----
- Competências conceptuais ou conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência. -----

-----Este método de seleção será avaliado de acordo com o seguinte:-----

- 20 valores – Comportamento associado presente nas 7 competências definidas;
- 16 valores – Comportamento associado presente nas 6 competências definidas;
- 12 valores – Comportamento associado presente nas 5 competências definidas;
- 8 valores – Comportamento associado presente nas 4 competências definidas; --
- 4 valores – Comportamento associado presente nas 3 competências definidas; --
- 0 valores – Sem competências;-----

-----Será 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. -----

-----A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, considerando-se aproximação aos intervalos e valoração à unidade. -----

-----A valoração deste método de seleção é de 25 %. -----

-----Como método de seleção facultativo será utilizado:-----

-----Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. 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. -----

-----Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes:

Handwritten initials and signature in blue ink.

- Capacidade de comunicação, expressão e fluência verbal; -----
- Sentido de responsabilidade e ética profissional; -----
- Motivação para o desempenho da função; -----
- Apresentação e qualidade da experiência de trabalho anterior. -----

-----Os parâmetros serão avaliados 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.-----

-----A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, considerando-se aproximação aos intervalos e valoração à unidade.

-----A valoração deste método de seleção é de 30 %.-----

-----Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 26º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação:-----

$$-----OF = (PC \text{ ou } AC \times 45\%) + (AP \text{ ou } EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)-----$$

-----Sendo:-----

OF = Ordenação Final-----

PC= Prova de Conhecimentos-----

AP= Avaliação Psicológica-----

AC = Avaliação Curricular-----

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

EPS = Entrevista Profissional de Seleção-----

-----Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte.-----

-----Mais deliberou o júri, ao abrigo do disposto na alínea a) do n.º 2 do art.º 14º e no n.º 3 do art.º 7º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, fasear a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma: - aplicação do primeiro método de seleção obrigatório à totalidade dos candidatos; - aplicação do segundo método de seleção e dos métodos de seleção seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, convocando-se em cada tranche 40 candidatos; - conforme as situações previstas nas alíneas c), d) e e) do n.º 3 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. -----

-----E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos elementos do júri.-----

(Presidente)

O Júri do Procedimento
(1º Vogal Efetivo)

(2º Vogal Efetivo)

 Carlos Eduardo Lopes Lourenço  Juliana de Jesus Matos Costa