



Ata nº. 1

Ata de definição de critérios no âmbito do procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhadores, com ou sem vínculo de emprego público, para a ocupação de dois postos de trabalho do mapa de pessoal, da carreira e categoria técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas com termo resolutivo certo, para o Serviço Jurídico do Município de Olhão (referência C)

--- Aos doze dias do mês de Maio de dois mil e dezasseis, reuniu o júri designado por deliberação da Câmara Municipal de seis de Abril do corrente ano, a qual deliberou a abertura de procedimento concursal comum para a contratação de dois técnicos superiores, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, para exercer funções no Serviço Jurídico do Município de Olhão, constituído por Pedro Miguel Mateus Guerreiro Grilo Pinheiro, Chefe do Serviço Jurídico, na qualidade de Presidente do Júri, Ana Cátia Marcelo Viegas Pedro, Técnica Superior, vogal efetiva que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos, e Susana Maria dos Santos Silva, Chefe da Divisão Administrativa e Contratação Pública, na qualidade de vogal efetivo, para definição dos elementos de avaliação e respectiva ponderação dos métodos de selecção a aplicar. -----

--- Os **métodos de selecção** aplicáveis aos candidatos são, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de Junho, na redação atual, os seguintes: -----

--- **Avaliação Curricular (AC)** com vista a analisar a qualificação dos candidatos, sua habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, método valorado numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, cuja classificação





é obtida através da média aritmética simples das classificações dos seguintes elementos a avaliar: -----

a) A habilitação académica (HA) na qual se pondera a titularidade de grau académico equivalente a licenciatura ou de grau superior a valorizar da forma seguinte: -----

- Licenciatura - 12 valores; -----
- Mestrado – 14 valores; -----
- Mestrado em Direito Administrativo – 16 valores; -----
- Doutoramento – 18 valores; -----

b) A formação profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, ponderando-se as ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente certificadas, essencialmente com relevância para os lugares a prover, com um limite de 20 valores, da seguinte maneira e valoração: -----

- Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional – 4 valores; -----
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional não relevantes para o posto de trabalho – 8 valores; -----
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com a área funcional do posto de trabalho ou que possam contribuir para um melhor desempenho da função: -----
 - Com duração até 25 horas – 12 valores; -----
 - Com duração até 50 horas – 14 valores; -----
 - Com duração até 75 horas – 16 valores; -----
 - Com duração até 100 horas – 18 valores; -----
 - Com duração superior a 100 horas – 20 valores. -----

c) A experiência profissional (EP) com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo analisado o trabalho




desenvolvido pelo candidato relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso, e/ou experiência no sector público: -----

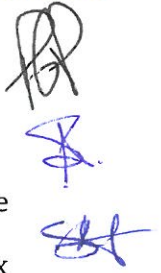
- Sem experiência profissional – 2 valores; -----
- Com experiência profissional inadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional – 5 valores; -----
- Com experiência profissional adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional, – 12 valores. -----
- Com experiência profissional adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional, na vertente relacionada com direito administrativo – 14 valores. -----
- Experiência profissional adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional, na vertente relacionada com direito administrativo e relacionada com funções públicas – 20 valores. -----

d) Caso aplicável, a avaliação do desempenho (AD) relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar em funções públicas, sendo obtida através da média aritmética das avaliações de desempenho obtida em cada ano, a dividir pelo número de anos considerados, de acordo com as valorações seguintes: -----

- Desempenho Inadequado: 2 valores; -----
- Desempenho Adequado: 12 valores; -----
- Desempenho Relevante: 16 valores; -----
- Desempenho Excelente: 20 valores -----

--- Para efeitos de valoração final, a Avaliação Curricular terá uma ponderação de 40%, tendo a mesma carácter eliminatório para todos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5, sendo expressa através da fórmula contendo os fatores seguintes: -

--- No caso do candidato que dispõe de avaliação de desempenho relativa ao exercício em funções públicas candidatos: $AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 5\%)$; ---



--- Caso o candidato não tenha exercido funções públicas ou não disponha de avaliação de desempenho a AC é expressa através da fórmula $AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 45\%)$. -----

--- A **Entrevista de Avaliação das Competências (EAC)**, realizada nos termos da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual, com duração aproximada de 30 minutos, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que permita a análise estruturada da experiência, qualificação e motivação profissional do candidato através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo mesmo, segundo os níveis classificativos e respetivas classificações: -----

- Desempenho Inadequado: 2 valores; -----
- Insuficiente – 4 valores. -----
- Reduzido – 8 valores; -----
- Suficiente – 12 valores; -----
- Bom – 16 valores; -----
- Elevado – 20 valores; -----

--- A aplicação deste método basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência de comportamentos em análise, considerando para o efeito as seguintes competências comportamentais, consideradas fundamentais para avaliação dos candidatos, com as ponderações seguintes: -----

- Avaliação da competência A – “iniciativa e autonomia” (30%); -----
- Avaliação da competência B – “relacionamento interpessoal” (20%); -----
- Avaliação da competência C – “análise de informação e sentido crítico” (30%); -----
- Avaliação da competência D – “trabalho de equipa e cooperação” (20%). -----

--- Assim, a EAC será valorada de acordo com a fórmula: $A \times 30 \% + B \times 20 \% + C \times 30 \% + D \times 20 \%$). -----

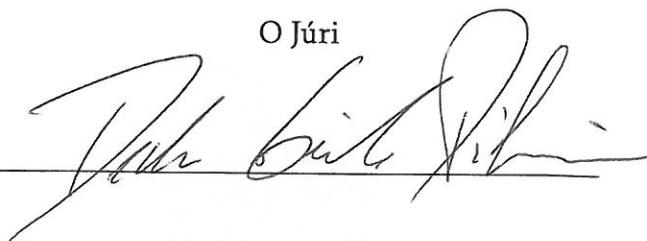
--- Para efeitos de valoração final, a EAC terá uma ponderação de 60%, tendo a mesma carácter eliminatório para todos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5.

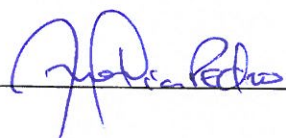
--- A **classificação final** dos métodos de seleção e **ordenação dos candidatos** aprovados em cada um dos métodos de seleção referidos (CF) resultará da média aritmética simples das classificações quantitativas obtidas, sendo expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores obtida pela aplicação da fórmula: $CF = 40\% AC + 60\% EAC$. Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores. -----

--- O júri procede à análise individual de cada uma das candidaturas nos termos do documento em anexo (anexo I). -----

--- E não havendo mais nada a tratar, foi pelo Presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente acta, que vai ser assinada por todos. -----

O Júri





Suzana Silva



Anexo I – Ata n.º 1

Procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhadores, com ou sem vínculo de emprego público, para a ocupação de dois postos de trabalho do mapa de pessoal, da carreira e categoria técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas com termo resolutivo certo, para o Serviço Jurídico do Município de Olhão (referência C)

Nome do Candidato:

Data apresentação candidatura: ____/____/____ Registo interno (SGD) nº ____/2016

A - FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Habilitação Académica (HA)

- Licenciatura - 12 valores
- Mestrado – 14 valores;
- Mestrado em Direito Administrativo – 16 valores;
- Doutoramento – 18 valores;

Total Parcial HA



Formação Profissional (FP)

- Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional – 4 valores;
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional não relevantes para o posto de trabalho – 8 valores;
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com a área funcional do posto de trabalho ou que possam contribuir para um melhor desempenho da função:
 - Com duração até 25 horas – 12 valores;
 - Com duração até 50 horas – 14 valores;
 - Com duração até 75 horas – 16 valores;
 - Com duração até 100 horas – 18 valores;
 - Com duração superior a 100 horas – 20 valores.

Total Parcial FP

Experiência Profissional (EP)

- Sem experiência profissional – 2 valores;
- Com experiência profissional inadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional – 5 valores;
- Com experiência profissional adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional – 12 valores.
- Com experiência profissional adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional, na vertente relacionada com direito administrativo – 14 valores.
- Experiência profissional adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional, na vertente relacionada com direito administrativo e relacionada com funções públicas – 20 valores.

Total Parcial EP

Avaliação de Desempenho (AD)

- Desempenho Inadequado: 2 valores;
- Desempenho Adequado: 12 valores;
- Desempenho Relevante: 16 valores;
- Desempenho Excelente: 20 valores.

Total Parcial AD

Resultado da Avaliação Curricular (AC)

Para candidatos **com** AD - AC = (HA x 20%) + (FP x 35%) + (EP x 40%) + (AD x 5%);

AC=

Para candidatos **sem** AD - AC = (HA x 20%) + (FP x 35%) + (EP x 45%).

AC=



B - FICHA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Competências avaliadas com base no guião de entrevista:

- Avaliação da competência A “Iniciativa e Autonomia” (30%);

Insuficiente – 4 valores

Reduzido – 8 valores

Suficiente – 12 valores

Bom – 16 valores

Elevado – 20 valores

- Avaliação da competência B “Relacionamento Interpessoal” (20%);

Insuficiente – 4 valores

Reduzido – 8 valores

Suficiente – 12 valores

Bom – 16 valores

Elevado – 20 valores

- Avaliação da competência C “Análise de informação e Sentido Crítico” (30%);

Insuficiente – 4 valores

Reduzido – 8 valores

Suficiente – 12 valores

Bom – 16 valores

Elevado – 20 valores

- Avaliação da competência D “Trabalho de Equipa e Cooperação” (20%).

Insuficiente – 4 valores

Reduzido – 8 valores

Suficiente – 12 valores

Bom – 16 valores

Elevado – 20 valores

Resultado da Entrevista Avaliação de Competências (EAC)

Em que $EAC = A \times 30 \% + B \times 20 \% + C \times 30 \% + D \times 20 \%$.

EAC=



C - CLASSIFICAÇÃO FINAL DO CANDIDATO

Escala classificativa de 0 a 20 valores pela aplicação da fórmula:

$$CF = 40\% AC + 60\% EAC$$

CF =

O Júri
