

## Ata n.º 1

### Definição de critérios

#### **Procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhador, com ou sem vínculo de emprego público, para a ocupação de um posto de trabalho do mapa de pessoal, da carreira e categoria técnico superior - área de direito, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas com termo por tempo indeterminado para afetar à Divisão de Polícia Municipal**

--- Aos catorze dias do mês de agosto de dois mil e vinte, reuniu o júri designado por deliberação da Câmara Municipal de treze de maio corrente ano, a qual deliberou a abertura de procedimento concursal comum para a contratação de um técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para afetar à Divisão de Polícia Municipal de Olhão, constituído por Isabel de Moraes Ribeiro da Silva Lobo, Comandante da Polícia Municipal, na qualidade de presidente do júri, Susana Maria dos Santos Silva, Chefe da Divisão Administrativa, na qualidade de vogal efetivo que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos, e Andreia Ventura, técnica superior, na qualidade de vogal efetiva, a fim de definir os elementos de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a aplicar. -----

--- Só são admitidos os licenciados em direito. -----

--- A caracterização do posto de trabalho a ocupar é a seguinte: -----

. Desenvolver funções consultivas, de estudo, de gestão de procedimentos, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; -----

. Exercer as funções do parágrafo anterior com as especificações técnicas inerentes à definição e concretização das competências da unidade orgânica a que ficará afeto e, concretamente, na área do apoio jurídico à Divisão de Polícia Municipal em todas as matérias da competência da Divisão considerando o "*Regulamento de Organização e de Funcionamento do Serviço de Polícia Municipal do Município de Olhão*", publicado na 2ª série do Diário da República de 03 de agosto de 2020, e a orgânica municipal. -----

--- Os **métodos de seleção** aplicáveis à generalidade dos candidatos, conforme art.º 36 n.ºs 1 e 3 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, eliminatórios pela ordem enunciada, são: ---

a) **Prova de Conhecimentos (PC)**: visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais que os candidatos dispõem e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas, incluindo o conhecimento da língua portuguesa. A prova, de natureza teórica, revestirá a forma escrita; será valorada na escala de 0 a 20 valores, até às centésimas; terá a duração de uma hora e trinta minutos (1h:30min), durante a qual poderá ser consultada a legislação de suporte abaixo indicada: -----

. Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual; -----

. Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Jan.; -----

. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual; -----

- . Código do Trabalho (CT), aprovado pela lei nº 7/2009, na redação atual; -----
- . Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação atual; -----
- . Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de Dezembro, na redação atual; -----
- . Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na sua redação social, que estabelece o ilícito de mera ordenação social; -----
- . Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto, na sua redação atual, que estabelece a lei quadro das contraordenações ambientais; -----
- . Regulamento Geral das Edificações Urbanas (RGEU), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 38382/21, de 07 de Agosto; -----
- . Segurança e Saúde no Trabalho em Estaleiros, aprovado pelo Decreto-Lei nº 273/2003, de 29 de outubro; -----
- . Regime de Gestão de Resíduos de Construção e Demolição, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46/2008, de 12 de março; -----
- . Portaria n.º 701-H/2008, de 29 de julho, que aprova o conteúdo obrigatório do programa e do projeto de execução, bem como os procedimentos e normas a adotar na elaboração e faseamento de projetos de obras públicas, designados «Instruções para a elaboração de projetos de obras», e a classificação de obras por categorias; -----
- . Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 80/20015, de 14 de maio, na sua redação atual; -----
- . Regime Jurídico da Reabilitação Urbana aprovado pelo Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro; -----
- . Decreto Regulamentar n.º 5/2019, de 27 de setembro, que estabelece os conceitos técnicos atualizados nos domínios do ordenamento do território e urbanismo; -----
- . Lei de bases gerais da política pública de solos, de ordenamento do território e de urbanismo, aprovada pela Lei n.º 31/2014, de 30 de maio, na sua redação atual; --
- . Programa Nacional da Política de Ordenamento do Território, aprovado pela Lei n.º 58/2007, na sua redação atual; -----
- . Lei n.º 91/95, de 2 de setembro, na sua redação atual, que estabelece o processo de reconversão das áreas urbanas de génese ilegal; -----
- . Lei-Quadro que define o regime e forma de criação da polícia municipal, aprovada pela Lei n.º 19/2004, de 20 de maio, na sua redação atual; -----
- . Decreto-Lei n.º 40/2000, de 17 de Março, que regula as condições e o modo do exercício de funções de agente de polícia municipal, nos termos fixados pela Lei n.º 140/99, de 28 de Agosto; -----
- . Regulamento de Organização e de Funcionamento do Serviço de Polícia Municipal do Município de Olhão, publicado na 2ª série do Diário da República de 03 de agosto de 2020; -----
- . Portaria n.º 254/2013, de 26 de abril, que regulamenta a Utilização do Sistema de Contraordenações de Trânsito; -----

. Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados; -----

. Lei n.º 58/2019, de 8 agosto, que executa na ordem jurídica interna o Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados; -----

Não é permitida a utilização de equipamento informático para consulta de legislação durante a prova nem de legislação anotada. -----

A ponderação da PC para a avaliação final é de **40%**.-----

b) **Avaliação Psicológica (AP):** visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo por referência o perfil de competências definido. O júri define que os candidatos são sujeitos ao método em duas fases, correspondentes às seguintes técnicas da avaliação: -----

b1 - serão aplicadas técnicas de natureza psicológica que avaliem as aptidões e as características de personalidade e cognitivas dos candidatos (APC), ponderada com 50%. -----

b2 - será realizada uma Entrevista de Cariz Psicológico (ECP), classificada de 0% a 100%, cuja ponderação final no método é fixada em 50%. -----

O resultado final é apurado pela fórmula  $AP=(APC*0,5+ECP*0,5)/2$  e expresso através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores de acordo com a tabela de classificação seguinte: -----

Tabela de Classificação	Nível
90,0% a 100,0%	Elevado - 20 valores
70,0% a 89,9%	Bom - 16 valores
47,5% a 69,9%	Suficiente - 12 valores
30,0% a 47,4%	Reduzido - 8 valores
0% a 29,9%	Insuficiente - 4 valores

---A valoração da Avaliação Psicológica para a avaliação final é de **30%**. -----

---**C) Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** realizada pelo júri, visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais dos candidatos. Para tal será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles. -----

A EPS incidirá sobre os parâmetros Experiência Profissional (EP), Capacidade de Comunicação (CC), Relacionamento Interpessoal (RI) e Motivação e Interesse (MI) conforme o disposto no art.º 6 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 abril, ponderando ainda o júri os Conhecimentos da Atividade Municipal na área a concurso (CAM). -----

A EPS é valorada numa escala de 0 a 20 valores, 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 para cada parâmetro.

O resultado do método de seleção é determinado pela fórmula:  $EPS = (EP + CC + RI + MI + CAM)/5$ , em que: -----

- Parâmetro **EP= Experiência Profissional**: visa avaliar a qualidade da experiência profissional para o exercício das funções de Técnico Superior da área a concurso, em situações reais relacionadas com as funções a desempenhar – caso em que se pondera os conhecimentos adquiridos em trabalhos anteriores, atendendo às responsabilidades e complexidades dos objetivos a prosseguir. Terá os seguintes critérios de classificação: -----

Nível Classificativo	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Evidencia INSUFICIENTE qualidade da experiência profissional na área	4 Valores
Reduzido	Evidencia REDUZIDA qualidade da experiência profissional na área	8 Valores
Suficiente	Evidencia SUFICIENTE qualidade da experiência profissional na área	12 Valores
Bom	Evidencia BOA qualidade da experiência profissional na área	16 Valores
Elevado	Evidencia ELEVADA qualidade da experiência profissional na área	20 Valores

- Parâmetro **CC= Capacidade de Comunicação**: visa avaliar a capacidade de expressão oral do candidato, em termos de clareza, fluência e estruturação do discurso, bem como a capacidade de articulação entre diferentes temáticas e tem os seguintes critérios de classificação: -----

Nível Classificat.	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Demonstra INSUFICIENTE capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso confuso e desarticulado	4 Valores
Reduzido	Demonstra REDUZIDA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso pouco estruturado e articulado	8 Valores
Suficiente	Demonstra SUFICIENTE capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso relativamente estruturado e articulado	12 Valores
Bom	Demonstra BOA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso bem estruturado, claro, fluente e articulado	16 Valores
Elevado	Demonstra ELEVADA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, muito claro, fluente e articulado	20 Valores

- Parâmetro **RI= Relacionamento Interpessoal**: ponderar-se-á a capacidade do candidato se relacionar com os superiores hierárquicos, colegas e todos aqueles que mantém contacto com o município. Terá os seguintes critérios de classificação:

Nível Classific.	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Evidencia nível INSUFICIENTE de relacionamento interpessoal manifestado pela muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e/ou da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	4 Valores
Reduzido	Evidencia nível REDUZIDO de relacionamento interpessoal manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	8 Valores
Suficiente	Evidencia nível SUFICIENTE de relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	12 Valores

Bom	Evidencia nível BOM de relacionamento interpessoal manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	16 Valores
Elevado	Evidencia nível ELEVADO de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	20 Valores

- **O parâmetro MI= Motivação e Interesse:** ponderar-se-á a motivação e o interesse para o preenchimento do lugar, sendo avaliada a apetência para o exercício das funções, de acordo com os seguintes critérios de classificação: -----

Nível Classific.	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Evidencia nível INSUFICIENTE de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	4 Valores
Reduzido	Evidencia nível REDUZIDO de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	8 Valores
Suficiente	Evidencia nível SUFICIENTE de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	12 Valores
Bom	Evidencia nível BOM de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	16 Valores
Elevado	Evidencia nível ELEVADO de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	20 Valores

- **O parâmetro CAM = Conhecimento da atividade municipal na área a concurso, nomeadamente na área jurídica e em todas as matérias relacionadas com a atuação da Polícia Municipal:** pondera a experiência e os conhecimentos específicos, bem como a propensão e vocação para informar, organizar, desenvolver atividades e processos e instruí-los no âmbito da atuação da Divisão da Polícia Municipal, sendo avaliada com os seguintes critérios de classificação: -----

Nível Classificat.	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Evidencia nível INSUFICIENTE de conhecimentos da atividade municip.	4 Valores
Reduzido	Evidencia nível REDUZIDO de conhecimentos da atividade municipal	8 Valores
Suficiente	Evidencia nível SUFICIENTE de conhecimentos da atividade municipal	12 Valores
Bom	Evidencia nível BOM de conhecimentos da atividade municipal	16 Valores
Elevado	Evidencia nível ELEVADO de conhecimentos da atividade municipal	20 Valores

A EPS tem uma ponderação para a avaliação final de **30%**. -----  
 ---Para os candidatos que cumpram ou executem as funções caracterizadoras do posto de trabalho ou se encontrem no regime da valorização profissional, caso não tenham exercido a opção pelos métodos de seleção referidos no ponto anterior, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP, são aplicados os seguintes métodos, eliminatórios pela ordem enunciada: -----

- Avaliação Curricular (AC):** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, como seja a sua habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação

de desempenho obtida. O método é 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: -----

**1. Habilitação Académica (HA)** na qual se pondera a titularidade de grau exigido, equivalente a licenciatura ou de grau superior a valorizar da forma seguinte: -----

- Licenciatura pós-Bolonha sem mestrado integrado - 13 valores; -----
- Licenciatura pré-Bolonha / licenciatura com mestrado integrado - 15 valores; --
- Mestrado (excluindo licenciatura com mestrado integrado) - 17 valores; -----
- Doutoramento - 20 valores -----

**2. Formação Profissional (FP):** Apenas são consideradas 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 ou comprovadas e realizadas nos últimos 5 (cinco) anos, não considerando a participação em seminários, congressos, jornadas, e os candidatos serão pontuados até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes pontos: -----

- Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional - 10 valores; -----
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional: -----
  - Por cada ação de duração até 25 horas - acresce 0,5 valor por ação; -----
  - Por cada ação entre 26 e 50 horas - acresce 1 valor por ação; -----
  - Por cada ação superior a 50 horas - acresce 2 valores por ação; -----
  - Até ao máximo de 20 valores. -----

**3. Experiência Profissional (EP):** será analisado o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do posto de trabalho e o grau de complexidade das funções: -----

- Sem experiência profissional ou com experiência considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso - 10 valores; -----
- Com experiência profissional adequada, não diretamente relacionada, no setor privado ou no exercício de outras funções públicas - 12 valores. -----  
Com experiência profissional adequada e relacionada com o exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional, relacionada com direito administrativo - 15 valores. -----
- Experiência profissional adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional, na vertente relacionada com direito administrativo em matéria de urbanismo e/ou contraordenacional e em funções públicas - 20 valores. -----

**4. A Avaliação do Desempenho (AD):** relativa aos últimos dois ciclos de avaliação 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: 04 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%**, 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:  $AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 5\%)$ ; -
- Caso o candidato não tenha exercido funções públicas ou não disponha de avaliação de desempenho a AC é expressa através da fórmula  $AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 45\%)$ . -----

- b) **Entrevista de Avaliação das Competências (EAC):** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que permita a análise estruturada pelo menos 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:
- Insuficiente – 4 valores; -----
  - Reduzido – 8 valores; -----
  - Suficiente – 12 valores; -----
  - Bom – 16 valores; -----
  - Elevado – 20 valores. -----

A aplicação do método basear-se-á num guião de entrevista composto por questões relacionadas com o **perfil de competências consideradas fundamentais** previamente definido, para avaliação dos candidatos, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou não dos 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 – “análise de informação e sentido crítico” (15%); -----
  - . Avaliação da competência B – “iniciativa e autonomia” (10%); -----
  - . Avaliação da competência C – “relacionamento interpessoal” (15%); -----
  - . Avaliação da competência D – “trabalho de equipa e cooperação” (10%); -----
  - . Avaliação da competência E – “conhecimentos especializados e experiência” (10%); --
  - . Avaliação da competência F – “orientação para resultados” (10%); -----
  - . Avaliação da competência G – “planeamento e organização” (15%); -----
  - . Avaliação da competência H – “responsabilidade e compromisso com o serviço” (15%). ----
- Assim, a EAC será valorada de acordo com a fórmula:  $A \times 15\% + B \times 10\% + C \times 15\% + D \times 10\% + E \times 10\% + F \times 10\% + G \times 15\% + H \times 15\%$ ). -----
- Para efeitos de valoração final, a EAC terá uma ponderação **de 30%**. -----

- c) **Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** realizada pelo júri nos moldes mencionados na alínea c) do ponto anterior e com a avaliação final de 30%. -----
- Constitui motivo de exclusão dos candidatos: o incumprimento dos requisitos gerais e especiais previstos no aviso de abertura e na legislação aplicável; a não comparência a qualquer um dos métodos de seleção; a obtenção de valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção/fase seguinte. ---

--- A **classificação final** (CF) dos métodos de seleção e **ordenação dos candidatos** aprovados em cada um dos métodos de seleção referidos resultará da média aritmética simples das classificações quantitativas obtidas, sendo expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores. -----

. À generalidade dos candidatos aplicar-se-á a fórmula:  $CF = 0,40PC + 0,30AP + 0,30EPS$ ;

. Aos candidatos ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP, aplicar-se-á a fórmula:  $CF = 0,40AC + 0,30EAC + 0,30EPS$ . -----

--- O júri procede à análise individual de cada candidatura considerando os métodos, critérios e ponderações atrás referidos. -----

--- Em caso de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem numa das situações previstas no n.º 1 do art.º 27 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril. -----

--- No caso de candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada nos termos do n.º 2 do citado art.º 27, da seguinte forma, considerando sempre a valoração mais elevada: -----

. 1.º) Valoração obtida no primeiro método utilizado; -----

. 2.º) Subsistindo o empate, pela valoração obtida no 2.º método aplicado; -----

. 3.º) Se ainda assim subsistir empate, a valoração obtida no 3.º método usado; -----

. 4.º) Subsistindo o empate, em função da melhor classificação obtida nos seguintes parâmetros da entrevista profissional de seleção, de forma sequencial: -----

    4.1 - Experiência Profissional; -----

    4.2 - Conhecimentos da atividade municipal na área posta a concurso; -----

    4.3 - Motivação e interesse; -----

    4.4 - Capacidade de comunicação; -----

. 5.º) Se ainda assim houver empate será tido em conta o: -----

    5.1 - Primeiro parâmetro do 2º método de seleção aplicado, no caso de se tratar da avaliação psicológica (aptidões, características de personalidade e cognitivas dos candidatos - ACP); -----

    5.2 - ou o 3.º parâmetro (experiência profissional) se tiver sido aplicado a avaliação curricular. -----

--- Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade; -----

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

O Júri

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_