



**ATA N.º1**

**ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO DETERMINADO, A TERMO RESOLUTIVO CERTO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DOS POSTOS DE TRABALHO INFRA IDENTIFICADOS, PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NO MAPA DE PESSOAL, PUBLICADO NA BOLSA DE EMPREGO PÚBLICO, CÓDIGO DE OFERTA: OE 202311/1028**

**DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CATEGORIA E CARREIRA GERAL DE TÉCNICO SUPERIOR (DIREITO) – DIVISÃO DE ASSUNTOS JURÍDICOS**

----- Aos vinte e oito dias do mês de novembro do ano dois mil e vinte e três, pelas catorze horas, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso mencionado em epígrafe, constituído pelos seguintes elementos: Presidente do Júri: Dr. Ricardo Leopoldo Carneiro Ferreira Araújo, Diretor do Departamento de Apoio à Gestão em regime de substituição. Vogais Efetivos: Dr.ª Sónia Alexandra Vieira Guedes Nunes, Chefe da Divisão de Assuntos Jurídicos, em regime de substituição que substitui o Presidente nas suas faltas e Dr.ª Paula Carina Carvalho e Silva, Chefe da Divisão Administrativa, em regime de substituição, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no presente procedimento. -----

----- **Caracterização dos postos de trabalho:** Exercício de atividades inerentes à carreira e categoria Técnica Superior, no termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, correspondente ao grau 3 de complexidade funcional, complementado por competências de apoio geral, concretamente: Desenvolver funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; analisar e elaborar informações e pareceres jurídicos em todos os processos que lhe sejam submetidos; prestar suporte jurídico transversal no âmbito das atribuições da unidade orgânica, nomeadamente, interpretação e aplicação de legislação especialmente na área do direito administrativo; produzir normas e regulamentos internos; acompanhar processos judiciais e processos de execução fiscal; instruir processos de contraordenações; elaborar contratos e





documentos de cariz técnico-jurídico; elaborar estudos e propostas de regulamentos; desempenhar funções de júri em procedimentos de contratação pública; instruir processos de meras averiguações, de inquérito, sindicância ou disciplinares determinados superiormente e instruir processos administrativos da competência da unidade orgânica.-----

----- **Nível habilitacional:** Licenciatura em Direito - Grau de Complexidade 3. Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.-----

----- Serão aplicados os seguintes métodos de seleção: **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**.-----

----- **MÉTODOS DE SELEÇÃO:**-----

----- Nos termos do n.º 6 do art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular, como método de seleção obrigatório, tendo o júri deliberado aplicar o método de seleção facultativo Entrevista de Avaliação de Competências, nos termos do n.º 2 do 18.º e do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria. -----

----- Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, de acordo com o n.º 3 do art.º 21.º da Portaria.-----

----- **1.AVALIAÇÃO CURRICULAR:** Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. -----

----- Na avaliação curricular são consideradas e ponderadas **a habilitação académica** ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, **a formação profissional** (considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função), **a experiência profissional** (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas) e **a avaliação de desempenho** (relativa ao último período, não superior a três anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar). -----





----- A valoração da avaliação de desempenho só é aplicável aos/às candidatos/as que já tenham executado atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar. -----

----- Assim, são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). -----

----- Para a valoração da avaliação curricular, a que será atribuída uma nota entre 0 e 20 valores, com valoração até às centésimas, o júri adotará a seguinte fórmula: -----

----- **Avaliação Curricular = (Habilitação Académica + 2 Formação Profissional + 6 Experiência Profissional + Avaliação de Desempenho) /10**-----

$$AC = ( HA + 2 FP + 6 EP + AD)/10$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitações Académicas;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho.

-----**O parâmetro habilitação académica (HA)** onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, é ponderado da seguinte forma: -----

-----a) Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura – Licenciatura – 19 valores; -----

-----b) Habilitação de grau académico superior exigido à candidatura – 20 valores. -----

-----**No parâmetro 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 sob a forma de congressos, colóquios, jornadas, simpósios, workshops e





ações de formação ou sensibilização, que se encontrem devidamente comprovados, sendo os mesmos ponderados da seguinte forma (máximo de 20 valores):-----

-----**Ações de formação realizadas concretamente nas seguintes áreas - Código do Procedimento Administrativo, Código dos Contratos Públicos, Lei da Organização e Processo do Tribunal de Contas, Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais, Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, Regime Geral das Contraordenações:-----**

-----a) Ações de formação com duração < ou = a 35 horas - 1 valor / cada ação; -----

-----b) Ações de formação com duração > a 35 horas e < 100 horas – 2 valores / cada ação;-----

-----c) Ações de formação com duração > = a 100 horas - 3 valores /cada ação; -----

----- **Ações de formação realizadas em outras áreas técnicas que compõem o conteúdo funcional:-----**

-----a) Ações de formação com duração < ou = a 35 horas – 0,5 valor / cada ação; -----

-----b) Ações de formação com duração > a 35 horas e < 100 horas – 1 valor / cada ação;-----

-----c) Ações de formação com duração > = a 100 horas – 1,5 valores /cada ação; -----

-----Apenas serão consideradas as formações comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Os certificados deverão conter os seguintes elementos: identificação da entidade formadora; identificação do/a formando/a; carga horária e data de realização da formação. Cada dia de formação equivale a 6 horas e cada semana a cinco dias, se outro valor não estiver definido no certificado -----

-----**No parâmetro experiência profissional (EP)**, onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras dos postos de trabalho a preencher. Para a análise da experiência profissional apenas será tido em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo serviço de origem, da seguinte forma: -----

a) Sem experiência - 10 valores;-----





- b) Experiência até 3 anos na área (excluindo em autarquias locais) – 12 valores; -----
- c) Experiência até 3 anos na área em autarquias locais – 15 valores; -----
- d) Experiência  $\geq$  3 anos na área (excluindo em autarquias locais) – 18 valores; -----
- e) Experiência  $\geq$  3 anos na área em autarquias locais – 20 valores. -----

----- **No parâmetro avaliação de desempenho (AD)**, devidamente comprovada em que se pondera a avaliação relativa ao último período avaliativo em que o/ candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, é ponderada da seguinte forma: -----

----- De 4,500 a 5,000 – Excelente / 4,000 a 5,000 – Mérito Excelente – 20 valores; -----

----- De 4,000 a 4,400 – Muito Bom / 4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores; -----

----- De 3,000 a 3,900 Bom / 2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12 valores;

----- 1 a 1,9 – Insuficiente ou 2,000 a 2,900 – Necessita Desenvolvimento / 1,000 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8 valores. -----

----- Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores. -----

----- A avaliação curricular tem caráter eliminatório, sendo excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores. -----

----- **2. Entrevista de Avaliação de Competências:** a entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um 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 traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----

----- 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. -----





----- Perfis de competências determinado como essencial: (1) Orientação para os resultados; (2) Conhecimentos Especializados e Experiência; (3) Iniciativa e Autonomia; (4) Responsabilidade e compromisso com o serviço; (5) Trabalho de equipa e cooperação; (6) Tolerância à pressão e contrariedades. -----

----- A entrevista de avaliação de competências será valorada da seguinte forma: -----

Apresenta 0 competências – 4 valores;

Apresenta 1 competência de nível suficiente – 8 valores;

Apresenta 2 ou mais competências de nível suficiente –12 valores;

Apresenta 3 ou mais competências de nível bom – 16 valores;

Apresenta as 4 competências de nível elevado – 20 valores.

Sendo o nível de cada competência apurado da seguinte forma:

Evidencia 0 ou 1 comportamentos – insuficiente;

Evidencia 2 comportamentos – suficiente;

Evidencia 3 comportamentos – bom;

Evidencia 4 comportamentos – elevado.

**----- Ordenação final:** -----

----- A ordenação final dos/as candidatos/as será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$OF = (70AC+30EAC) / 100$$

A AP (Avaliação Psicológica) será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

**Legenda:**

OF - Ordenação Final;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.





----- Em caso de **igualdade de valoração entre candidatos/as**, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: valoração sucessiva obtida nos métodos seguintes; candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior; candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências: Conhecimentos Especializados e Experiência. -----

----- Candidatos/as **portadores/as de grau de incapacidade** igual ou superior a 60%, reconhecida nos termos da lei - nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.-----

----- O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas pela Plataforma de Recrutamento da Câmara Municipal de Felgueiras. -----

-----E nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos.-----

-----Esta deliberação foi tomada por unanimidade.-----

-----Paços do Concelho de Felgueiras, 28 de novembro de 2023.-----

O Júri,

O Presidente,

---

(Dr. Ricardo Leopoldo Carneiro Ferreira Araújo)





CÂMARA MUNICIPAL DE FELGUEIRAS

Os Vogais,

---

(Dr.ª Sónia Alexandra Vieira Guedes Nunes)

---

(Dr.ª Paula Carina Carvalho e Silva)



Praça da República - Margaride  
4610-116 Felgueiras

T. 255 318000 F. 255 318170  
geral@cm-felgueiras.pt

[www.cm-felgueiras.pt](http://www.cm-felgueiras.pt)