



matosinhos

ATA Nº 1

-----Aos catorze dias do mês de maio do ano de dois mil e dezoito, nesta cidade de Matosinhos e Edifício dos Paços do Concelho, encontram-se reunidos, Dr. Carlos Silva, dirigente intermédio de 3.º grau da Loja do Município, Presidente do Júri, Dr.ª Cristina Andrade, diretora de Departamento de Recursos Humanos e Dr.ª Clarisse Castro, diretora de departamento de Desenvolvimento Cultural e Económico, na qualidade de membros do Júri do procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho referente a 1 técnico superior (licenciatura em Geografia), para a Loja do Município, a fim de estabelecer os métodos de seleção do mesmo. -----

-----Aberta a presente reunião às onze horas e vinte minutos, o Júri, deliberou, por unanimidade, o seguinte:-----

-----Os Métodos de Seleção a utilizar no presente procedimento serão os previstos no art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e nº 1 do art.º 6.º e alínea a) do n.º 1 do art.º 7.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, na atual redação.-----

-----Os Métodos de Seleção a utilizar para todos os Concursos serão:-----

-----a) Prova de conhecimento, destinada a avaliarem se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função.-----

-----A Prova de Conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, sem consulta e efetuada em suporte de papel, composta por perguntas de desenvolvimento e de perguntas diretas, terá a duração de 1 hora (uma única fase), e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos: -----

-----**Legislação geral** – Decreto -Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro — Código do Procedimento Administrativo; Decreto -Lei n.º 135/99, de 22 de abril, alterado e republicado pelo Decreto -Lei n.º 73/2014, de 13 de maio — modernização administrativa; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual — Código do Trabalho; Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145 -A/2011, de 6 de abril. Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro — regime jurídico das autarquias locais; Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação — Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública; Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação — Estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado; Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto — adapta à Administração Local o Estatuto do Pessoal Dirigente; Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho — níveis da tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas; Portaria n.º 1553 -C/2008, de 31 de dezembro - tabela remuneratória única.-----

Legislação e/ou bibliografia específica (obras de referência): Lei n.º 31/2014, de 30 de maio — Estabelece as bases gerais da política pública de solos, de ordenamento do território e de urbanismo;



Decreto -Lei n.º 80/2015, de 14 de maio — Desenvolve as bases da política pública de solos, de ordenamento do território e de urbanismo, definindo o regime de coordenação dos âmbitos nacional, regional, intermunicipal e municipal do sistema de gestão territorial, o regime geral de uso do solo e o regime de elaboração, aprovação, execução e avaliação dos instrumentos de gestão territorial; Decreto Regulamentar n.º 15/2015, de 19 de agosto — Estabelece os critérios uniformes de classificação e reclassificação do solo, de definição de utilização dominante, bem como das categorias relativas ao solo rural e urbano, aplicáveis a todo o território nacional; Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na redação atual — Estabelece o regime jurídico urbanização e edificação. -----

-----b) Avaliação psicológica destinada a avaliar se, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido; -----

-----c) Entrevista Profissional de Seleção – Visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

-----Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: -----

-----OF = PC (40 %) + AP (30 %) + EPS (30 %) -----

-----Em que: -----

-----OF – Ordenação Final-----

-----PC – Prova de Conhecimentos -----

-----AP – Avaliação Psicológica -----

-----EPS – Entrevista Profissional de Seleção (método complementar) -----

-----**Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:** exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: -----

-----**a) Avaliação curricular,** integrando os seguintes elementos:-----

HAB – Habilitação académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

-----Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;

-----Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores-----

-----Formação profissional: -----O fator *formação profissional* (FP) tem a seguinte pontuação:

-----Nenhuma unidade de crédito: 8 valores; -----



-----Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma: -----

-----AC = HAB (15%) + FP(30%) + EP(30%) + AD(25%) -----

em que: -----

-----AC = Avaliação Curricular -----

-----HAB = Habilitação Académica -----

-----FP = Formação Profissional -----

-----EP = Experiência Profissional -----

-----AD = Avaliação de Desempenho -----

-----**b) 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. -----

-----**c) Entrevista Profissional de Seleção.** -----

-----Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: -----

-----**OF = AC (40 %) + EAC (30 %) + EPS (30 %)**-----

-----Em que: -----

-----OF – Ordenação Final-----

-----AC – Avaliação Curricular -----

-----EAC – Entrevista de Avaliação de Competências -----

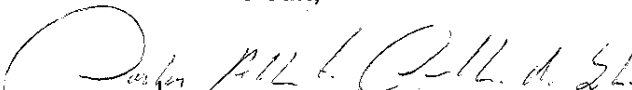
-----EPS – Entrevista Profissional de Seleção (método complementar) -----


-----Por razões de celeridade, uma vez que o recrutamento é urgente, será faseada a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma: aplicação do segundo método de seleção (Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências), e do terceiro método de seleção (Entrevista Profissional de Seleção), apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por tranches sucessivas de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal até à satisfação das necessidades dos serviços. -----


-----Em caso excepcional, devidamente fundamentado, se o número de candidato/a(s) for demasiado elevado que a utilização dos métodos de seleção acima se torne impraticável, poderá ser utilizado apenas o método de avaliação curricular/prova de conhecimentos, conforme n.º 5 do art.º 36.º da LTFP.

----- Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pelo Sr. Presidente do Júri a presente reunião e para constar e para os devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada. -----

O Júri,









- De 1 a 6 unidades de crédito: 10 valores; -----
- De 7 a 14 unidades de crédito: 12 valores; -----
- De 15 a 20 unidades de crédito: 14 valores; -----
- De 21 a 25 unidades de crédito: 16 valores; -----
- Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores. -----
- As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:

| Ações de formação | Unidades de crédito |
|-------------------|---------------------|
| 1,2 dias | 1 |
| 3,4 dias | 2 |
| 5 dias | 3 |
| > 5 dias | 4 |

-----Para efeitos do cálculo do fator *formação profissional* (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. -----

-----Experiência Profissional (EP) será ponderada da seguinte forma: -----

- Menos de um ano – 8 valores; -----
- Entre um e dois anos – 10 valores; -----
- Entre três e quatro anos – 12 valores; -----
- Entre cinco e seis anos – 14 valores; -----
- Entre sete e oito anos – 16 valores; -----
- Entre nove e dez anos – 18 valores; -----
- Mais de dez anos – 20 valores. -----

-----No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. -----

-----Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada. -----

-----Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: -----

- 4,5 a 5 - Excelente / 4 a 5 - Mérito Excelente – 20 valores; -----
- 4 a 4,4 - Muito Bom / 4 a 5 - Desempenho Relevante – 15 valores; -----
- 3 a 3,9 Bom / 2 a 3,999 Desempenho Adequado – 12 valores; -----
- 1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 - Desempenho Inadequado – 8 valores. -----

-----Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores. -----