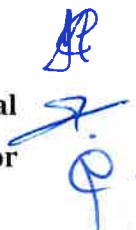


Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho, na carreira geral de técnico superior, solicitadoria, com vista à constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado para os Julgados de Paz - Proc.º 37/2020



ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Aos nove dias do mês de dezembro de dois mil e vinte, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho, na carreira geral de técnico superior, solicitadoria com vista à constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado para os Julgados de Paz, aberto por deliberação da Assembleia Municipal de 03 de dezembro de 2020, estando presente os seguintes membros:

Presidente de Júri: Piedade Susana da Silva Pina;

1ª Vogal efetiva: Célia Maria Mendes Correia, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2ª Vogal efetivo: Paula Cristina de Portugal Fernandes.

Iniciada a reunião e ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a concurso, o júri deliberou, por unanimidade o seguinte:

Perfil de competências exigido para técnico superior - licenciatura em solicitadoria com inscrição válida na Ordem dos Solicitadores e dos Agentes de Execução:

Conhecimentos especializados e experiência

Orientação para resultados

Adaptação e melhoria contínua

Planeamento e organização

Trabalho de equipa e cooperação

Responsabilidade e compromisso com o serviço

Descrição das atividades:

As funções a desempenhar serão as constantes no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referidas no n.º 2 do artigo 88.º da Lei citada, ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional:

Desenvolve 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. Elabora, autonomamente ou em grupo, pareceres, projetos e atividades conducentes à definição e concretização das políticas do município na área da unidade orgânica, nomeadamente, o exercício de todas as atividades necessárias a assegurar o atendimento e a tramitação processual e mediação do Julgado de Paz.

Métodos de seleção aplicar: Serão utilizados os previstos no artigo 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 5.º e 6.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a saber:

MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS:

Os métodos de seleção infra indicados destinam-se aos candidatos que:

- Não se encontrando a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Encontrando-se em situação de requalificação e que não tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizada do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Prova de conhecimentos (PC) - Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, bem como, a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Avaliação psicológica (AP) - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

MÉTODO DE SELEÇÃO FACULTATIVO:

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

Valoração Final (VF) = será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuadas com a seguinte expressão:

Handwritten marks: a checkmark, a signature, and the letter 'P'.

$$VF = PC * 40 \% + AP * 30 \% + EPS * 30 \%$$

Em que:

VF = Valoração Final

PC = Prova de conhecimentos,

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Caso surjam candidatos:

- A cumprir ou a executar a atribuição competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Em situação de requalificação e que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizada do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado,

Os métodos de seleção consistirão em:

MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS:

Avaliação curricular (AC) - Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Entrevista de avaliação de competências (EAC) - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

MÉTODO DE SELEÇÃO FACULTATIVO:

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

Valoração Final (VF) - Será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuadas com a seguinte expressão:

$$VF = AC * 40 \% + EAC * 30 \% + EPS * 30 \%$$

Em que:

VF = Valoração Final

AC = Avaliação de curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Nota: Os candidatos anteriormente aludidos podem optar por escrito pela aplicação dos métodos de seleção obrigatórios “**prova de conhecimentos**” e “**avaliação psicológica**”.

Prova de conhecimentos (PC): Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a prova de conhecimentos será escrita, de natureza teórica específica, constituída por questões de desenvolvimento e de escolha múltipla, de realização individual, efetuada em suporte de papel e versará sobre as matérias constantes do programa de provas infra indicado.

Na Prova de conhecimentos (PC) será adotada a escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até as centésimas.

A Prova de conhecimentos (PC) terá a duração de duas horas.

Aos candidatos durante a realização da prova de conhecimentos (PC) será dada a possibilidade de consulta (unicamente em suporte de papel) aos diplomas legais, desde que os impressos não estejam anotados ou comentados:

Legislação geral:

- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo, na sua atual redação;
- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

- 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 7/2009, de 12 de fevereiro, art.º 237.º a 257.º (Férias e faltas), na sua redação atual - Código do Trabalho;
- Regulamento Geral de Proteção de Dados

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
[Handwritten initials]

Legislação específica

- Lei n.º 78/2001, de 13 de julho, alterada pela Lei n.º 54/2013, de 31 de julho - Julgados de paz - Organização, competência e funcionamento;
- Portaria n.º 342/2019, de 01 de outubro - Altera o regime de cobrança das taxas devidas nos julgados de paz e fixa os termos da respetiva repartição entre o Ministério da Justiça e os Municípios e demais entidades parceiras referidas nos atos constitutivos de cada julgado de paz;
- Decreto-Lei n.º 47344/66, de 25 de novembro, na sua redação atual -Código Civil;
- Lei n.º 41/2013, de 26 de junho, na sua redação atual -Código de Processo Civil;

A atualização da legislação ocorrida após a publicação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos.

A Prova de conhecimentos será constituída por oito (8) questões de escolha múltipla e por seis (6) questões de desenvolvimento em que:

Nas questões de escolha múltipla será valorada da seguinte forma:

- Cada resposta certa será valorada de **1 valores**;
- Ausência de resposta ou resposta errada corresponderá a atribuição de **0 valores**.

Nas questões de desenvolvimento nas respostas serão avaliadas as capacidades de raciocínio, uso adequado da língua portuguesa e a indicação do (s) artigo (s) do diploma legal em que fundamenta, sendo que;

- Responde de maneira correta, demonstra bom domínio e precisão no uso de conceitos, apresenta boa capacidade argumentação, indica corretamente o (s) artigo (s) do diploma legal em que fundamenta - **2 valores**;
- Responde de maneira correta, com a devida fundamentação, indica corretamente o diploma legal e erradamente o (s) artigo (s) - **1,50 valores**;
- Responde de maneira correta, não fundamenta, indica corretamente o diploma legal e artigo - **1 valor**;
- Responde de maneira correta, não fundamenta não indica diploma legal e artigo - **0,50 valor**;
- A ausência de resposta a uma pergunta ou resposta errada corresponderá atribuição de **0 valores**.

Avaliação psicológica (AP) - Visando avaliar aptidões, características de personalidade e competências dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, será efetuada por entidade externa competente para esse efeito, realizada numa única fase, sendo aplicáveis os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Na avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.

Avaliação curricular (AC) - Será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até as centésimas, de acordo com a fórmula a seguir indicada.

$$AC = [(HA) + (FP) + (EP \times 3) + (AD \times 2)]/7$$

Sendo que:

AC = avaliação curricular

HA = Habilitação académica

FP = formação profissional

EP = experiência profissional

AD = avaliação de desempenho

Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

Habilitação Académica (HA) - Será ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, de acordo com os postos de trabalho a ocupar:

Habilitação académica de grau exigido para a candidatura – 16 valores;

Habilitação de grau académico superior ao exigido para a candidatura - 20 valores;

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Formação profissional (FP) – Serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, a partir do ano de 2016, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções para a qual foi aberto o procedimento, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, numa escala de 0 a 20 valores.

Nas ações de formação onde apenas seja discriminada a duração em dias será atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação;

Não serão valoradas as ações de formação onde a duração em horas ou dias não se encontre expressamente indicada;

Sem formação ou ações de formação com duração ≤ 35 horas - 0 valores;

Ações de formação com duração > 35 e ≤ 70 horas – 10 valores /cada ação, até ao limite de 20 valores;

Ações de formação com duração > 70 e ≤ 100 horas – 12 valores/cada ação, até ao limite de 20 valores;

Ações de formação com duração > 100 e ≤ 150 horas – 14 valores/cada ação, até ao limite de 20 valores;

Ações de formação com duração > 150 e ≤ 200 horas – 16 valores/cada ação, até ao limite de 20 valores;

Ações de formação com duração > 200 e ≤ 250 horas – 18 valores/cada ação, até ao limite de 20 valores;

Ações de formação com duração > 250 horas – 20 valores

Experiência profissional (EP) - Será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso, de acordo com o seguinte critério:

Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

Até 4 anos de experiência profissional na Administração Local - 20 valores
Até 4 anos de experiência profissional na Administração Central - 18 valores
Entre 4 anos e 8 anos de experiência profissional - 17 valores
Entre 8 anos e 12 anos de experiência profissional - 12 valores
Superior a 12 anos - 10 valores

Avaliação de desempenho (AD) - Devidamente comprovada, em que se pondera avaliação relativa ao último período não superior a três anos a que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto trabalho a ocupar.

Desempenho Inadequado - (1 a 1,999) - 0 valores
Desempenho adequado - (2 a 3,999) - 12 valores
Desempenho relevante - (4 a 5) - 15 valores
Desempenho excelente - (4 a 5) - 20 valores

Caso os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar será atribuído 12 valores.

Entrevista de avaliação de competências (EAC) - A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização deste método.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos, e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

A entrevista 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 cada uma das competências será avaliada de seguinte forma:

Detém um nível elevado da competência - 20 valores

Detém um nível bom da competência - 16 valores

Detém um nível suficiente da competência - 12 valores

Detém um nível reduzido da competência - 8 valores

Detém um nível insuficiente da competência - 4 valores

A classificação da entrevista de avaliação de competências será obtida através da seguinte forma:

$$CEAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6) / 6$$

Sendo que:

CEAC = Classificação da entrevista de avaliação de competências;

C1 = Competência 1;

C2 = Competência 2;

C3 = Competência 3;

C4 = Competência 4;

C5 = Competência 5;

C6 = Competência 6.

O resultado da aplicação da fórmula supra descrita será convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores = Nível Elevado

Igual ou superior a 15 valores e inferior a 18 valores = Nível Bom

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 15 valores = Nível Suficiente

Igual ou superior a 7 valores e inferior a 9,5 valores = Nível Reduzido

Inferior a 7 valores = Nível Insuficiente.

Entrevista profissional de seleção (EPS) – Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado.

[Handwritten signature and initials]

A entrevista profissional de seleção terá uma duração aproximada de 15 minutos e 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, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

- **Parâmetro 1 - Motivação e Interesse (MI):** Pretende-se identificar as motivações e interesses profissionais e pessoais para o desempenho da função, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente e avaliar a capacidade de integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço.
- **Parâmetro 2 - Sentido Crítico (SC):** Pretende-se avaliar a capacidade de análise crítica e respetiva fundamentação, face à resolução de situações apresentadas.
- **Parâmetro 3 - Capacidade de comunicação (CC):** Pretende-se avaliar o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias, linguagem utilizada e a qualidade de expressão verbal, nomeadamente pela clareza, precisão e assertividade.
- **Parâmetro 4 - Relacionamento interpessoal (RI):** Pretende-se aferir a capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais distintos, capacidade para interagir com pessoas de características diferentes e a aptidão para gerir dificuldades e eventuais conflitos.
- **Parâmetro 5 - Experiência Profissional (EP) -** Pretende-se avaliar a variedade de conhecimentos profissionais e técnicos adquiridos e a utilidade para o exercício das funções, a competência técnica e a aptidão para corresponder às exigências do serviço.

A cada um dos parâmetros serão considerados os seguintes níveis classificativos:

- Apresenta um nível Elevado - 20 valores;
- Apresentando um nível Bom - 16 valores;
- Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;
- Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;
- Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores

Estando em causa razões de celeridade do procedimento e, caso se justifique, o mesmo poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos do art.º 7 da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

Cada método de seleção é eliminatório considerando-se excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores ou/ obtenha uma classificação de reduzido ou insuficiente, num dos métodos de seleção ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase nos termos do nºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

A falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluído.

A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica do Município em www.cm-gaia.pt - *Informação - Recursos Humanos - Procedimentos Concursais Concursos e Comissões de Serviço* e afixada no placard de informação de acesso à Direção Municipal de Pessoal e Carreiras (Entrada do Edifício da CMVNG), sito na Rua Álvares Cabral.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril em conjugação com o disposto no nº 4 do Decreto-Lei n.º 46/2019, de 10 de abril, que altera e república o Decreto-Lei n.º 166/2014, de 6 de novembro.

Caso subsista igualdade de valoração após as aplicações dos critérios de ordenação preferencial serão utilizados os seguintes critérios:

- a) Candidato com a melhor classificação obtida no **Parâmetro 5** da entrevista profissional de seleção
- b) Candidato com a melhor classificação obtida no **Parâmetro 1** da entrevista profissional de seleção
- c) Candidato com a melhor classificação obtida no **Parâmetro 4** da entrevista profissional de seleção

VALORAÇÃO FINAL:

$$VF = PC*40 \% + AP*30 \% + EPS*30 \%$$

Em que:

VF = Valoração Final

PC = Prova de conhecimentos,

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Ou

$$VF = AC* 40 \% + EAC*30 \% + EPS*30 \%$$

Em que:

VF = Valoração Final

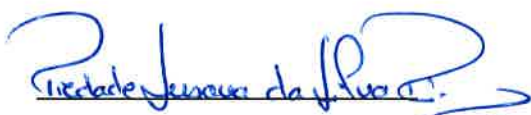
AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O JÚRI,



Piedade Susana da Silva Pina;



Célia Maria Mendes Correia



Paula Cristina de Portugal Fernandes