

ATA INICIAL

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, tendo em vista a ocupação de dois postos de trabalho para o Departamento de Polícia Municipal para a carreira geral técnico superior: Proc.º 15/2019 - Técnico Superior Jurista - Ref: c)

Aos vinte dias do mês de maio de dois mil e dezanove, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista a ocupação de dois postos de trabalho para o Departamento de Polícia Municipal para a carreira geral técnico superior: Proc.º 15/2019 - Técnico Superior Jurista - Ref: c), constituído pelos seguintes elementos: Presidente do Júri: Telmo Filipe Quelhas Moreira, Técnico superior, 1º Vogal efetivo: Miguel Marques Lemos Rodrigues, Licenciado, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e a 2ª Vogal efetiva: Célia Maria Mendes Correia, Licenciada, para definir os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, de cada um dos métodos de seleção, grelha classificativa e valoração final.

Métodos de seleção: Nos termos do artigo 36.º da LTFP conjugado com os artigos 5.º e 6.º, ambas da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção a aplicar serão os seguintes:

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 e 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:

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

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

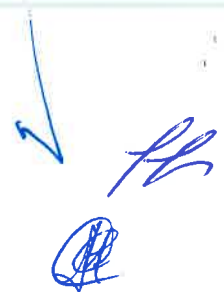
AC = Avaliação de curricular

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 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.

Bibliografia (com possibilidade de consulta aos diplomas legais, desde que os impressos não estejam anotados ou comentados):

Legislação geral:

- Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto - Constituição da República Portuguesa;
- Lei 73/2013, de 03 de setembro, na sua atual redação - Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais;
- Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, na sua atual redação - Regime jurídico das Autarquias Locais;
- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;
- 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;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação - Código dos Contratos Públicos (CCP);
- Lei n.º 98/97, de 26 de agosto, na sua atual redação - Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas.
- Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto - Lei-Quadro da Transferência de Competências para as Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais;
- 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;
- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na sua atual redação - Medidas de Modernização Administrativa;
- Lei n.º 26/2016 de 22 de agosto;
- Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Legislação específica:

- Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na sua atual redação - Regime Geral das Contraordenações e Coimas;

- Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, na sua atual redação - Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração;
- Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação - Regime Jurídico da Urbanização e Edificação
- Lei n.º 53-E/2006, de 29 de dezembro, na sua atual redação - Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais;
- Regulamento Municipal de Urbanização e Edificação, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º. 249 de 22 de dezembro de 2015;
- Regulamento Municipal Intervenção no Espaço Público do Município de Vila Nova de Gaia, publicado no Diário da República 2.ª série, n.º 132 de 11 de julho de 2018;
- Regulamento Municipal de Mercados Municipais;
- Regulamento de Circulação e Operações de Carga e Descarga na Cidade de Vila Nova de Gaia;
- Regulamento Municipal do Comércio a Retalho Não Sedentário de Vila Nova de Gaia;
- Regulamento Municipal da Defesa da Paisagem, Publicidade e Ocupação do Espaço Público;
- Regulamento Municipal de Estacionamento de Veículos em Vila Nova de Gaia;
- Regulamento Municipal de Organização e Funcionamento da Polícia Municipal de Vila Nova de Gaia;
- Regulamento Municipal de Espaços Verdes, Parques e Áreas de Conservação da Natureza e da Biodiversidade;
- Regulamento da Taxa de Cidade de Vila Nova de Gaia.

A Prova de conhecimentos será constituída por quatro questões de escolha múltipla com a cotação de um (1) valor cada uma e por oito (8) questões de desenvolvimento cotadas de dois (2) valores de acordo com a seguinte fundamentação:

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;**

Handwritten signature and a blue arrow pointing downwards.

- Responde de maneira correta, demonstra bom domínio e precisão no uso de conceitos, apresenta boa capacidade argumentação, indica corretamente o diploma legal e erradamente o (s) artigo (s) - **1,50 valores;**
- Responde de maneira correta, demonstra bom domínio e precisão no uso de conceitos, apresenta boa capacidade argumentação, indica erradamente o diploma legal - **1 valores;**
- Responde de maneira correta, demonstra bom domínio e precisão no uso de conceitos, não fundamenta - **0,50 valores;**
- Cada resposta errada desconta 0,5 valores;
- A ausência de resposta a uma pergunta corresponderá atribuição de 0 valores, nessa pergunta.

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, será 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 = habilitações académicas

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 nível exigido para a candidatura (Licenciatura em direto) - 14 valores;

Habilitação académica de nível superior ao exigido para a candidatura (Mestrado fora da área do procedimento) - 16 valores;

Habilitação académica de nível superior ao exigido para a candidatura (Mestrado na área do procedimento) - 17 valores;

Habilitação académica de nível superior ao exigido para a candidatura (Doutoramento) - 20 valores.

Formação profissional (FP) - Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar.

Apenas será considerada a formação que seja devidamente comprovada e não serão consideradas ações de formação fora do âmbito do presente procedimento concursal.

Para efeitos de pontuação da formação, cada semana corresponde a 35 horas, correspondendo a cada dia 7 horas.

Caso não se verifique a indicação da carga horaria, é considerado que cada dia corresponde a 7 horas e cada meio-dia a 3 horas e 30 minutos.

Não serão valoradas as ações de formação ou carga horária que 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 - 1 valor/cada ação, até ao limite de 20 valores;

Ações de formação com duração > 70 e ≤ 100 horas - 1,5 valor/cada ação, até ao limite de 20 valores;

Ações de formação com duração ≥ 100 horas - 2 valores/cada ação.



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

- Até 3 anos de experiência profissional - 20 valores
- Entre 3 anos a 5 anos de experiência profissional - 17 valores
- Entre 6 anos a 8 anos de experiência profissional - 12 valores
- Superior a 8 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 considerado 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. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido.

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.

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

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 final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

- **Parâmetro 1** - Motivação para a função (avaliar-se-á a direção e sentido vocacional, através da deteção de motivações tais como: interesse por experiência mais variada; melhoria salarial; forma de resolução de problemas no atual posto de trabalho);

- **Parâmetro 2** - Sentido crítico (medir-se-á através das intervenções oportunas, o interesse pelas situações, as capacidades de síntese e de análise e o aprofundamento lógico ou fuga na abordagem dos problemas);

- **Parâmetro 3** - Expressão e fluência verbais (pretende-se avaliar a capacidade de comunicação e a desenvoltura na apresentação das ideias e na exposição dos seus pontos de vista sobre os temas que lhe forem apresentados);

- **Parâmetro 4** - Capacidade para estabelecer objetivos organizacionais (avaliar a sua capacidade de definição de objetivos estratégicos de atuação na área de atividade funcional do lugar posto a concurso);

- **Parâmetro 5** - Enquadramento funcional e conhecimentos sobre o conteúdo funcional do lugar e sobre a Administração Pública Local (pretende avaliar os conhecimentos dos candidatos quanto à estrutura organizacional dos serviços da CMVNG e quanto à Administração Pública Local, bem como a qualidade dos conhecimentos possuídos e adquiridos através do efetivo exercício das diversas funções que tenha desempenhado).

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.

Handwritten signature and initials in blue ink.

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 ao Departamento de Pessoal (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 republica o Decreto -Lei n.º 166/2014, de 6 de novembro.

Valoração Final:

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

Ou

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

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,

Presidente,

Handwritten signature in blue ink.



1º Vogal efetivo,

2º Vogal efetivo,

