ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL N.º 10/2021

Aos 22 dias de fevereiro do ano 2022, reuniu no edifício multisserviços da Câmara Municipal de Torres Vedras, o júri do procedimento concursal comum em epígrafe, constituído nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 12.º a 16.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação (adiante designada por Portaria), que regulamenta a tramitação do procedimento concursal, e conforme deliberação da Câmara Municipal, de 2 de fevereiro de 2021, da Assembleia Municipal, de 22 de Fevereiro de 2021, e despacho n.º 3979, de 18 de junho de 2021, exarado pela Presidente da Câmara Municipal, Laura Maria Jesus Rodrigues.

O júri é constituído pelos seguintes elementos: Raquel João Filipe Cunha Luz, Técnica Superior; que presidiu, e, como vogais Efetivos - António Manuel Ezequiel Duarte, Técnico Superior e João Miguel Moreira Silva Morgado Alberto, Técnico Superior da DRH, **tendo deliberado, por unanimidade, sobre a seguinte ordem de trabalhos**:

Ponto 1 - Utilização faseada dos métodos de seleção;

Ponto 2 - Perfil de competências adequado ao exercício da atividade;

Ponto 3 - Métodos de seleção e sistemas de valoração;

Ponto 4 - Ordenação final dos/das candidatos/as;

Ponto 5 - Forma de apresentação da candidatura;

Ponto 6 - Forma de notificação dos/das candidatos/as;

Ponto 7 - Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final.

Ponto 1 – UTILIZAÇÃO FASEADA DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Nos termos do despacho supracitado, neste procedimento concursal a aplicação dos métodos de seleção será feita de forma faseada, tal como previsto no n.º 3, do artigo 7.º da Portaria:

a) Aplicação do primeiro método de seleção obrigatório à totalidade dos/das candidatos/as;

b) Aplicação do segundo método de seleção e dos métodos de seleção seguintes apenas a parte dos/das candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, convocando-se em cada tranche 20 candidatos/as.

Verificando-se que, após a ordenação final dos/das candidatos/as aprovados/as e homologação dessa lista unitária de ordenação final, os/as candidatos/as aprovados/as não satisfaçam as necessidades publicitadas, proceder-se-á à aplicação dos métodos de seleção a outro conjunto de candidatos/as nos termos da alínea *d),* do artigo acima referido, sendo elaborada nova lista de ordenação final desses/as candidatos/as, sujeita a homologação.

Quando os/as candidatos/as aprovados/as satisfaçam as necessidades de recrutamento, os/as restantes candidatos/as ao procedimento concursal são considerados/as excluídos/as,

dispensando-se a aplicação do segundo método de seleção ou métodos seguintes, conforme exposto na alínea *c)* do referido artigo.

Ponto 2 – PERFIL DE COMPETÊNCIAS ADEQUADO AO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE

A descrição do posto de trabalho, aprovado no mapa de pessoal para 2021 é a seguinte:
"Conteúdo funcional genérico de Técnico superior, acrescido das seguintes atividades específicas: prestar aconselhamento às empresas já existentes e às que se pretendam instalar no concelho, facilitar o relacionamento das empresas com o município, nos processos de instalação e licenciamento das atividades económicas, promover a criação e desenvolvimento da atividade económica, apoiar a conceção e implementação de estratégias e políticas para desenvolvimento económico e sustentável do concelho, nomeadamente através da captação de investimento em sectores considerados estratégicos."
Com base nesta descrição do posto de trabalho, foi definido no mapa de pessoal para 2021, o seguinte perfil de competências, que deve ser aferido nos/nas candidatos/as:
- Orientação para os resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.
- Planeamento e organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.
- Análise da informação e sentido crítico: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.
A descrição das competências pode ser aprofundada nas listas de competências definidas por grupo profissional, conforme dispõe o artigo 2.º da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro.

Ponto 3 – MÉTODOS DE SELEÇÃO E SISTEMAS DE VALORAÇÃO

O júri deliberou aplicar os métodos de seleção obrigatórios, distintos em função da situação jurídico-funcional de cada candidato/a, e o método de seleção facultativo, entrevista profissional de seleção.
3.1. No caso de candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no caso de candidatos/as em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências. Nos termos do n.º 3, do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (adiante designada LTFP), estes métodos podem ser afastados pelos/as candidatos/as, através de declaração no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes os métodos previstos para os restantes casos.

3.2. Restantes candidatos/as: prova de conhecimentos e avaliação psicológica.

3.3. Escala - Na valoração dos métodos de seleção, com exceção da prova de conhecimentos, e da Avaliação Curricular, será adotada uma escala de 0 a 20, com os seguintes níveis classificativos:

- Elevado: 20 valores;
- Bom: 16 valores;
- Suficiente: 12 valores;
- Reduzido: 8 valores;
- Insuficiente: 4 valores.

Na avaliação curricular e prova de conhecimentos a valoração deve ser considerada até às centésimas conforme determinação legal.

3.4. A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos/das candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. O júri fará a análise com base no currículo, na declaração sobre as funções exercidas e demais certificados apresentados na candidatura ao procedimento concursal, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula: AC = 30 %(HA) + 25 %(FP) + 30 %(EP) + 15 %(AD), em que:

3.4.1. (HA) - Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes - será valorada da seguinte forma:

- Licenciatura em Economia: 12 valores;
- Mestrado em Economia: 16 valores;
- Doutoramento em Economia: 20 valores.

3.4.2. (FP) - Formação profissional - será valorada a formação frequentada nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional nos últimos 5 anos, entendidas pelo Júri como relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de acordo com as horas comprovadamente frequentadas nos seguintes termos:

- FP $<$ 7 horas - 0 valores;
- 07 horas $\leq$ FP $<$ 14 horas - 4 valores;
- 14 horas $\leq$ FP $<$ 21 horas - 8 valores;
- 21 horas $\leq$ FP $<$ 35 horas - 12 valores;
- 35 horas $\leq$ FP $<$ 70 horas - 16 valores;
- 70 horas $\leq$ FP $<$ 105 horas - 18 valores;
- FP $\geq$ 105 horas - 20 valores.

3.4.3. (EP) - Experiência Profissional - será avaliada pela média aritmética simples da experiência, contabilizada por anos civis, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso, sendo atribuídos:

- Sem experiência – 4 valores;
- EP $\leq$ 1 ano – 8 valores;

- 1 < EP ≤ 4 anos – 12 valores;
- 4 < EP ≤ 8 anos – 16 valores;
- EP > 8 anos – 20 valores;

3.4.4. AD - Avaliação de desempenho - será calculada pela média aritmética simples das classificações obtidas no nos últimos três ciclos de avaliação, ou de dois, caso apenas tenha tido dois ciclos avaliativos. Caso só tenha um ciclo de avaliação será essa a nota considerada. Às menções qualitativas obtidas pela avaliação do desempenho ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, será atribuída a seguinte valorização:

- Inadequado: 0 valores;
- Adequado: 12 valores;
- Relevante: 16 valores;
- Excelente: 20 valores.

3.4.4.1. Para efeitos do disposto na alínea *c),* do n.º 2, do artigo 8.º da Portaria, o júri deliberou atribuir o valor positivo de 12 valores aos/às candidatos/as que, por razões que comprovadamente não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao(s) período(s) a considerar.

3.5. A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, descritas no Ponto 2 da presente ata. Este método de seleção será realizado pelos/as Técnicos/as Superiores da DRH, com formação académica na área de Gestão de Recursos Humanos, ou por outros Técnicos Superiores da DRH, previamente formados para a utilização desse método, e pertencentes ao mapa de pessoal da Câmara Municipal de Torres Vedras (adiante designada por CMTV).

3.6. A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade de os aplicar a situações concretas no exercício da função em causa, avaliando também o adequado conhecimento da língua portuguesa. Este método de seleção terá as seguintes especificidades:

3.6.1. A prova será escrita, de natureza teórica, realizar-se-á individualmente, com uma duração de 60 minutos, e tolerância de 10 minutos. Será composta por 3 grupos de questões, sendo os Grupos I e II compostos por 5 questões de escolha múltipla/pergunta direta, valoradas a 1,00 valor cada e o Grupo II, 2 questões de desenvolvimento, valoradas a 5,00 valores cada.

3.6.2. A legislação, que deve ser sempre considerada e consultada na sua redação mais atual, e a bibliografia de suporte ao estudo para as questões da prova são os seguintes:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, (Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública):

- Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, (adaptação aos serviços da administração autárquica do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública):
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, (Regime jurídico das autarquias locais)
- Decreto-Lei n.º 169/2012, de 1 de agosto (aprova o SIR - Sistema de Industria Responsável)
- Decreto-Lei n.º 128/2014, de 29 de agosto, na redação da Lei n.º 62/2018, de 22 de agosto
- Portaria n.º 262/2020, de 6 de novembro, (estabelece as condições de funcionamento e identificação dos estabelecimentos de alojamento local)
- Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro (Regime Jurídico de acesso e exercício a atividades de comércio, Serviços e Restauração Indústria, Licenciamentos e Segurança de instalações)
- Decreto-Lei n.º 48/2011, de 1 de abril (Licenciamento zero)
- Deliberação para atribuição de benefícios fiscais ao investimento ao abrigo do art.º 16.º, n.º 2 do regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais (refalei) aprovado pela lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, aprovada em Reunião de Câmara Municipal de 13/06/2007 e em sessão de Assembleia Municipal de 22/06/2017 (Benefícios Fiscais ao Investimento - Edital acessível em: http://www.cm-tvedras.pt/documentos/editaisatas/editaiscm/?id=1183)

3.6.3. Durante a realização da prova de conhecimentos é permitida apenas a consulta da legislação, e/ou posturas e regulamentos municipais aprovados e publicados, sem anotações, devendo os/as candidatos/as interessados/as em fazer uso desta faculdade trazer cópia da mesma.

3.7. A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, caraterísticas de personalidade e/ou competências comportamentais dos/das candidatos/as, tendo por base o perfil de competências consideradas essenciais para o exercício da função, descritas no Ponto 2 da presente ata. Este método será aplicado numa única fase, por técnicos devidamente habilitados e certificados, que pertencem à empresa Psicoteste – Centro de Selecção e Formação, Lda., entidade externa contratada pela CMTV para este efeito.

3.8. A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, com uma duração de 20 minutos e tolerância de 10 minutos.

3.8.1. Os parâmetros de avaliação da entrevista serão os seguintes:

Modo de participação na entrevista: Verificação da capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais no âmbito da atividade em causa; dinamismo, criatividade e participação na entrevista em geral;

Capacidade de expressão e fluência verbal: Verificação da facilidade/dificuldade de expressão verbal, nomeadamente a clareza do discurso e capacidade de síntese, bem como o uso da língua portuguesa e terminologia técnica relacionada com a área funcional;
Capacidade de relacionamento interpessoal: Verificação da capacidade de trabalhar com outras pessoas, de desenvolver empatia com as mesmas, revelando educação, simpatia e disponibilidade;
Adaptação do percurso académico/profissional e motivação para as funções a exercer: Verificação da adaptação do currículo e da motivação para as funções inerentes à descrição do posto de trabalho. A verificação da adaptação do currículo consiste em aferir a diversidade, profundidade e riqueza da experiência profissional em domínios relevantes para o exercício das funções em causa, o que permite prever o nível de adaptação do/da candidato/a, às mesmas.
3.9. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, nos termos do n.º 9, do artigo 9.º da Portaria.

Ponto 4 – ORDENAÇÃO FINAL DOS/DAS CANDIDATOS/AS

Os/as candidatos/as aprovados/as em todos os métodos de seleção são ordenados/as por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, donde resultará uma lista unitária.
4.1. Nos casos com avaliação curricular (AC), entrevista de avaliação de competências (EAC) e entrevista profissional de seleção (EPS) será: CF = 45% (AC) + 25% (EAC) + 30% (EPS).
4.2. Nos casos com prova de conhecimentos (PC), avaliação psicológica (AP) e entrevista profissional de seleção (EPS), será: CF = 45% (PC) + 25% (AP) + 30% (EPS).
4.3. Em situação de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria e, subsistindo essa igualdade, a ordenação será feita, de forma decrescente, em função dos seguintes critérios:
Critério 1: O nível habilitacional, sendo preferencial o/a candidato/a com nível mais elevado.
Critério 2: O número de anos de experiência profissional, sendo preferencial o/a candidato/a com mais anos de exercício no desempenho das atribuições, competências ou atividades integrantes ao conteúdo funcional do posto a concurso;
4.4. Sistema de quotas de emprego para portadores/as de deficiência – atendendo ao disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os/as candidatos/as portadores/as de deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, têm preferência em igualdade de classificação, desde que o júri os/as tenha admitido ao procedimento após verificação da sua capacidade para o exercício das funções que constam da descrição do posto de trabalho. Para efeitos de admissão a concurso, os/as candidatos/as com deficiência devem declarar, no formulário tipo de candidatura, sob compromisso de honra o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo.

Ponto 5 - FORMA DE APRESENTAÇÃO DA CANDIDATURA

A apresentação da candidatura é efetuada por submissão do formulário disponibilizado na plataforma eletrónica de recrutamento da CMTV, acompanhado, obrigatoriamente, dos seguintes documentos:

a) (Caso exista uma relação jurídica de emprego público previamente estabelecida) Declaração, emitida pelo serviço de origem, comprovativa da existência de relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular, descrição pormenorizada do posto de trabalho, atividade ou função que executa ou executou e do tempo de exercício de cada atividade, da posição remuneratória detida, da avaliação de desempenho obtida nos últimos três ciclos de avaliação, e do órgão ou serviço onde exerce ou exerceu funções;

b) Fotocópia do certificado comprovativo da habilitação académica e profissional;

c) Currículo detalhado que, nos casos em que será aplicada a avaliação curricular deverá indicar expressamente as horas de formação profissional frequentada e o conteúdo programático das respetivas ações (reservando-se ao júri o direito de solicitar os respetivos comprovativos, se necessário), assim como a natureza e a duração, em meses/anos, consoante aplicável, da experiência profissional.

5.1. A candidatura, acompanhada, sob pena de exclusão, dos documentos exigidos, só poderá ser submetida através da plataforma eletrónica de recrutamento da CMTV, a constar no respetivo Aviso.

5.2. Os documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP são dispensados, aquando da candidatura, desde que o/a candidato/a declare, sob compromisso de honra, no campo respetivo do formulário, a situação precisa em que se encontra perante os mesmos;

5.3. Os documentos exigidos para comprovar factos referidos no currículo, que possam relevar para a aplicação do método de seleção Avaliação Curricular, e que estejam deficientemente comprovados, serão solicitados pelo júri aos/às candidatos/as, exceto quando sejam detidos por órgãos ou serviços da Administração Pública, caso em que serão obtidos oficiosamente pelo júri.

5.4. A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos legalmente exigidos determina a exclusão da candidatura ao procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou a avaliação.

Ponto 6 - FORMA DE NOTIFICAÇÃO DOS/DAS CANDIDATOS/AS

Os/As candidatos/as serão notificados/as por e-mail, com recibo de entrega da notificação, ou pela plataforma eletrónica de recrutamento da CMTV.

Ponto 7 - FORMA DE PUBLICITAÇÃO DA LISTA UNITÁRIA DE ORDENAÇÃO FINAL

A lista unitária de ordenação final dos/das candidatos/as aprovados/as, após homologação, será publicitada através da afixação em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Torres Vedras e disponibilizada na respetiva página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrada a reunião, elaborando a presente ata que vai ser assinada por todos os seus intervenientes.

O/A Presidente do Júri

Raquel João Filipe Cunha Luz

O/A 1.º/a Vogal

António Manuel Ezequiel Duarte

O/A 2.º/a Vogal

João Miguel Moreira da Silva Morgado Alberto