

ATA N.º 1

Procedimento de Recrutamento por Mobilidade na categoria entre Órgãos ou Serviços para preenchimento de 1 posto de trabalho – Técnico Superior Jurista

Aos vinte e três dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e quatro, pelas 14:00 horas, no edifício dos Paços do Concelho de Ponte de Lima, reuniu o Júri do Procedimento supra identificado, designado por despacho do Presidente da Câmara Municipal de 23 de janeiro de 2024, constituído por Dr.^a Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo, Chefe da Divisão de Administração Geral, na qualidade de Presidente do Júri, Eng.^o José António Puga Caridade de Barros, Chefe da Divisão de Obras e Urbanismo e Dr.^a Filomena Mimoso da Silva, Técnica Superior no Serviço Jurídico da Divisão de Administração Geral, na qualidade de vogais efetivos.-----

Esta reunião teve por finalidade proceder à definição dos fatores de classificação dos métodos de seleção respetivos.

O Júri deliberou, nos termos da Lei, por unanimidade, o seguinte:

1 - Métodos de seleção:

Avaliação Curricular e Entrevista Avaliação de Competências.

2 - Requisitos de Admissão:

- 2.1 - Habilitação Literária obrigatória para o exercício da função;
- 2.2 - Ser detentor de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, em efetividade de funções, na carreira/categoria de Técnico Superior (Jurista);
- 2.3 - Caracterização do posto de trabalho: Exercer funções em concordância com a legislação em vigor, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional, nomeadamente as seguintes atividades: Realiza estudos e outros trabalhos de natureza jurídica conducentes à definição e concretização das políticas do município; elabora pareceres e informações sobre a interpretação e aplicação da legislação, bem como normas e regulamentos internos; recolhe, trata e difunde legislação, jurisprudência, doutrina e outra informação necessária ao serviço em que está integrado; pode ser incumbido de coordenar e superintender na atividade de outros profissionais e, bem assim, de acompanhar processos judiciais.

3 - Avaliação Curricular (AC) - Com uma ponderação de 40% na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos fatores a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente os seguintes: Habilitação Literária (HL);

Formação Profissional (FP), considerando-se as áreas de formação profissional relacionadas com as exigências e as competências essenciais ao exercício da função; Experiência Profissional (EP), incidindo no desempenho de atividades relacionadas com o posto de trabalho descrito no mapa de pessoal aprovado e o grau de complexidade das mesmas; e Avaliação do Desempenho (AD) relativo ao último período, não superior a três biénios (quantitativa e qualitativa), em que o candidato executou ou cumpriu atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(HL) + (FP) + 2*(EP) + (AD)}{5}$$

3.1 – Habilitação Literária (HL):

Na Habilitação Literária (HL), será ponderada a titularidade da habilitação exigível bem como a posse de nível académico superior, designadamente licenciatura ou habilitação superior, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, certificada pelas entidades competentes, no âmbito das habilitações exigidas para o presente procedimento.

O nível habilitacional (licenciatura) exigido para o posto de trabalho.

- Licenciatura pós-Bolonha-----16 valores
- Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado Integrado-----18 valores
- Mestrado/Doutoramento, relacionado com o posto de trabalho-----20 valores

3.2 - Formação profissional (FP):

Para a valoração do parâmetro da Formação Profissional (FP), considerar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função em causa. Serão valoradas as ações de formação frequentadas nos últimos 5 anos até à data de abertura do presente recrutamento e desde que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo, até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

- Sem formação-----0 valores
- Até 50 horas-----12 valores
- De 51 horas a 100 horas-----14 valores
- De 101 horas a 200 horas-----16 valores
- De 201 a 350 horas-----18 valores
- Mais de 350 horas-----20 valores

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação de formação não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte critério:

- Um dia = 6 horas;
- Uma semana = 30 horas;
- Um mês = 120 horas.



Quando o documento não refira qualquer duração, considerar-se-á o mínimo do referido critério, ou seja:

- Um dia = 6 horas.

3.3 - Experiência profissional (EP):

A valoração do parâmetro Experiência Profissional (EP) será efetuada com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. A experiência profissional será valorada tendo em linha de conta o desempenho efetivo de funções na área para o qual é aberto o presente recrutamento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento efetivo de funções inerentes ao posto de trabalho a que se destina o presente recrutamento e desde que se encontre devidamente comprovado, através de documento idóneo. Será valorado da seguinte forma:

- Até 5 anos de experiência profissional-----10 valores
- Mais de 5 anos e até 10 anos de experiência profissional-----14 valores
- Mais de 10 anos e até 15 anos de experiência profissional-----18 valores
- Mais de 15 anos de experiência profissional-----20 valores

3.4 - Avaliação de desempenho (AD):

Em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último ciclo avaliativo, com desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Será valorado da seguinte forma:

- Desempenho Inadequado-----8 valores
- Sem Avaliação de Desempenho-----10 valores
- Desempenho Adequado-----14 valores
- Desempenho relevante-----16 valores
- Desempenho Excelente-----20 valores

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

4 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Visa obter, através de uma relação interpessoal, informação sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método baseia-se 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. As competências a avaliar são:

4.1 – Responsabilidade e compromisso com o serviço:

Capacidade para reconhecer o contributo para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

- Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço;
- Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais;

- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço;
- Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas.

4.2 - Trabalho de Equipa e Cooperação:

Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

- Integra-se em equipas de constituição variada dentro/fora contexto trabalho;
- Tem papel ativo/cooperante nas equipas/grupos de trabalho;
- Partilha informações/conhecimentos com os colegas. Disponibiliza-se para os apoiar;
- Contribui para desenvolvimento/manutenção do bom ambiente trabalho e fortalecimento do espírito equipa.

4.3 – Adaptação e melhoria contínua:

Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

- Adesão à mudança/Adaptação;
- Diversidade de tarefas como mais-valia;
- Identifica pontos fracos/Investe na melhoria;
- Atualiza-se.

4.4 – Orientação para os resultados:

Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave);
- Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas;
- Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos;
- Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

4.5 – Otimização dos Recursos:

Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Preocupa-se, em regra, com a implementação de procedimentos e rotinas no sentido de um melhor aproveitamento dos recursos disponíveis;
- Implementa procedimentos, a nível da sua atividade individual, no sentido da redução de desperdícios e de gastos supérfluos;

- Propõe medidas de racionalização, simplificação e automatização de processos e procedimentos, com vista a melhorar a produtividade dos serviços e a reduzir custos;
- Utiliza os recursos, materiais e equipamentos necessários à realização das suas tarefas de forma adequada, zelando pela sua manutenção e respeitando as condições de segurança.

4.6 - Conhecimentos Especializados e Experiência:

Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada;
- Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas;
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas;
- Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

20 Valores: Evidencia os 4 indicadores comportamentais de competência;

16 Valores: Evidencia 3 indicadores comportamentais de competência;

12 Valores: Evidencia 2 indicadores comportamentais de competência;

8 Valores: Evidencia apenas 1 indicador comportamental de competência;

4 Valores: Não evidencia indicadores comportamentais de competência.

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada/simple das classificações obtidas na avaliação das competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6$$

5 - Ordenação Final

A ordenação final dos/as candidatos/as será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = 40\%AC + 60\%EAC$$

Em que OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

O Júri deliberou, a fim de facilitar o registo das classificações, adotar uma ficha individual de classificação relativa à Avaliação Curricular (Anexo 1) e uma relativa à Entrevista Profissional de Seleção (Anexo 2).

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida, foi achada conforme e vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Júri,


(Dr.^a Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo)


(Eng.^o José António Puga Caridade de Barros)


(Dr.^a Filomena Mimoso da Silva)



Procedimento de Recrutamento por Mobilidade Interna na carreira e categoria - 1 posto de trabalho Técnico Superior (Jurista)

AVALIAÇÃO CURRICULAR - FICHA INDIVIDUAL

NOME:

Habilitação Literária	Valor
Licenciatura pós-Bolonha - 16 valores	
Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado Integrado - 18 valores	
Mestrado/Doutoramento, relacionado com o posto de trabalho - 20 valores	

Formação relacionada com exigências e competências necessárias ao exercício da função em causa. Valorada formação frequentada nos últimos 5 anos até à data de abertura do procedimento.	Valor
Sem formação - 0 valores	
Até 50 horas - 12 valores	
De 51 horas a 100 horas - 14 valores	
De 101 horas a 200 horas - 16 valores	
De 201 horas a 350 horas - 18 valores	
Mais de 350 horas - 20 valores	

Experiência Profissional - Correspondente ao desenvolvimento efetivo de funções inerentes ao posto de trabalho a que se destina o presente recrutamento	Valor
Até 5 anos de experiência profissional - 10 valores	
Mais de 5 anos e até 10 anos de experiência profissional - 14 valores	
Mais de 10 anos e até 15 anos de experiência profissional - 18 valores	
Mais de 15 anos de experiência profissional - 20 valores	

Avaliação de Desempenho	Valor
Desempenho Inadequado - 8 valores	
Sem avaliação de desempenho - 10 valores	
Desempenho Adequado - 14 valores	
Desempenho Relevante - 16 valores	
Desempenho Excelente - 20 valores	

AC= HL(20%)+FP(20%)+EP(40%)+AD(20%)	
HA(20%)	0
FP(20%)	0
EP(40%)	0
AD(20%)	0

TOTAL AC

0

O Júri:

Sofia Velho

[Assinatura]

Pedro Pinheiro

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS - TÉCNICO SUPERIOR JURISTA

CANDIDATO/A		N.º _____	
COMPETÊNCIA A		P/A	N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS
Responsabilidade e compromisso com o serviço			4 INDICADORES - 20 VALORES
	Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objectivos do serviço.		3 INDICADORES - 16 VALORES
	Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.		2 INDICADORES - 12 VALORES
	É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço.		1 INDICADOR - 8 VALORES
	Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas.		0 INDICADOR - 4 VALORES
COMPETÊNCIA B		P/A	N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS
Trabalho de equipa e cooperação			4 INDICADORES - 20 VALORES
	Integra-se em equipas de constituição variada dentro/fora contexto trabalho		3 INDICADORES - 16 VALORES
	Tem papel activo/cooperante nas equipas/grupos de trabalho		2 INDICADORES - 12 VALORES
	Partilha informações/conhecimentos com os colegas, Disponibiliz-se para os apoiar		1 INDICADOR - 8 VALORES
	Contribui para desenvolvimento/manutenção do bom ambiente trabalho e fortalecimento do espírito equipa		0 INDICADOR - 4 VALORES
COMPETÊNCIA C		P/A	N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS
Adaptação e melhoria contínua			4 INDICADORES - 20 VALORES
	Adesão à mudança/Adaptação		3 INDICADORES - 16 VALORES
	Diversidade de tarefas como mais valia		2 INDICADORES - 12 VALORES
	Identifica pontos fracos/Investe na melhoria		1 INDICADOR - 8 VALORES
	Actualiza-se		0 INDICADOR - 4 VALORES
COMPETÊNCIA D		P/A	N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS
Orientação para os resultados			4 INDICADORES - 20 VALORES
	Estabelece prioridades/Destaca tarefas relevantes		3 INDICADORES - 16 VALORES
	Compromisso/Objectivos tangíveis/Perseverança		2 INDICADORES - 12 VALORES
	Empenho e rigor		1 INDICADOR - 8 VALORES
	Gestão do tempo/Cumprimento de prazos		0 INDICADOR - 4 VALORES
COMPETÊNCIA E		P/A	N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS
Otimização dos Recursos			4 INDICADORES - 20 VALORES
	Implementa medidas de racionalização, simplificação e automatização de processos de trabalho		3 INDICADORES - 16 VALORES
	Promove a partilha e distribuição de responsabilidades e tarefas de acordo com as competências e motivação dos trabalhadores		2 INDICADORES - 12 VALORES
	Promove medidas de trabalho em que a equipa procure a racionalização contínua de custos		1 INDICADOR - 8 VALORES
	Responsabiliza-se e promove medidas e iniciativas para a boa utilização dos equipamentos e materiais		0 INDICADOR - 4 VALORES
COMPETÊNCIA F		P/A	N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS
Conhecimentos especializados e experiência			4 INDICADORES - 20 VALORES
	Assimilação e discurso verbal de conceitos técnicos		3 INDICADORES - 16 VALORES
	Demonstra conhecimentos dos diferentes projetos desenvolvidos		2 INDICADORES - 12 VALORES
	Adapta as suas competências nos diferentes projetos desenvolvidos pela Autarquia na área a concurso		1 INDICADOR - 8 VALORES
	Demonstra experiência na aplicação de instrumentos técnicos e operacionais na área a concurso		0 INDICADOR - 4 VALORES
NOTA FINAL			0,00

O Júri

Sofia

[Signature]

Felipe