



MUNICÍPIO DA FIGUEIRA DA FOZ
CÂMARA MUNICIPAL

Canas
Jusadi

ATA Nº 1

Abertura de procedimento de mobilidade interna, entre órgão ou serviço, para ocupação de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior – área da Direito, com candidato/a detentor/a de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado.

1 - No dia 30 de agosto do ano de dois mil e dezanove, nas instalações da Câmara Municipal da Figueira da Foz, reuniu pela primeira vez o Júri efetivo, designado por despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal, de 27 de agosto de 2019, do procedimento de mobilidade interna, entre órgão ou serviço para ocupação de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior – área de Direito para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior, por tempo indeterminado, previsto no Mapa de Pessoal deste Município com candidato detentor de relação jurídica de emprego público, podendo aquela mobilidade perdurar no tempo, pelo período de 18 meses, excetuando a possibilidade do seu prolongamento, nos termos do artigo 97º, da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho (na sua versão atualizada), e encontrando-se presentes os seguintes membros do júri:

Presidente do Júri: Ana Sofia Ruivo Canas, Chefe da Divisão de Administração Geral e Recursos Humanos;

2.º vogal efetiva: Paula Cristina Jorge da Silva Zuzarte, Técnica Superior da Subunidade Orgânica de Recursos Humanos;

1.ª vogal suplente: Paula Maria Cera Loio Panão, Técnica Superior da Divisão Jurídica e Contencioso.

2 - Este procedimento rege-se pelo disposto nos seguintes diplomas: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, (designada por LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (Orçamento de Estado para 2019), no que lhe seja aplicável.

3 – A reunião teve por finalidade a definição dos documentos a apresentar pelos/as candidatos/as, dos métodos de seleção e dos critérios de classificação final, constituídos aqueles, por um método de seleção obrigatório e um método de seleção facultativo, a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), nos termos do n.º 6, do art. 36.º, da LTFP e os artigos 5.º e 6.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para os postos de trabalho colocados a concurso, cuja referência, unidade orgânica, caracterização do Posto de Trabalho e nível habilitacional exigidos, a seguir se indicam:

3.1 Caracterização do Posto de Trabalho:

Posto de trabalho / Local de Trabalho / Unidade Orgânica	Nível habilitacional	Caracterização do Posto de Trabalho
1 Técnico Superior – Direito – Divisão Jurídica e Contencioso - DJC	Licenciatura em Direito, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional, por formação ou experiência profissional	Posto de Trabalho com conteúdo funcional inerente à carreira geral e categoria de Técnico Superior, conforme Anexo à LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2, do artigo 88.º da mesma. Área de trabalho – Direito: Analisar e dar pareceres jurídicos em todos os processos que lhe sejam submetidos; realização de estudos e outros trabalhos de natureza jurídica conducentes à definição e concretização das políticas do município; elaboração de pareceres e informações sobre a interpretação e aplicação da legislação, bem como normas e regulamentos internos; recolha, tratamento e divulgação de legislação, jurisprudência, doutrina e outra informação necessária ao serviço em que está integrado; poderá ser incumbido de coordenar e superintender na atividade de outros profissionais e, bem assim, de acompanhar processos judiciais, para além da atribuição de tarefas de complexidade e responsabilidade equiparáveis, não expressamente mencionadas.

- A descrição do conteúdo funcional, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81.º, da LTFP.

4. As candidaturas deverão ser formalizadas, através de requerimento dirigido ao Presidente da Câmara Municipal da Figueira da Foz, acompanhado dos documentos previstos no ponto seguinte e entregues pessoalmente na **Subunidade Orgânica de Recursos Humanos (SORH)**, durante o horário normal de atendimento ou remetidas pelo correio registado e com aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, para Câmara Municipal de Figueira da Foz, Av. Saraiva de Carvalho, 3084-501, Figueira da Foz.

4.1 - A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, da seguinte documentação:

- Curriculum Vitae atualizado, detalhado e assinado;
- Fotocópia do certificado de habilitações;
- Documentos comprovativos das ações de formação frequentadas, de onde conste a data de realização e duração das mesmas;
- Declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada (reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), da qual conste: - A modalidade da relação jurídica de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa e desde quando, as últimas três menções de avaliação de desempenho e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória.

5. O Júri deliberou definir os métodos de seleção e critérios de classificação, como a seguir se indica:



MUNICÍPIO DA FIGUEIRA DA FOZ
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signature in blue ink: "Barras" and "Figueira da Foz" with initials "FP".

5.1. Nos termos do n.º 6, do artigo 36.º, da LTFP, a aplicação dos Métodos de Seleção fica limitada à utilização de apenas um método de seleção obrigatório e um método de seleção facultativo: **Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção.**

5.2. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicados o método de avaliação seguinte.

5.3 A Avaliação Curricular (AC) que visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Este método é realizado e valorado, nos termos do artigo 5.º e n.º 4, do artigo 9.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

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

- a) As habilitações académicas, devidamente certificadas;
- b) A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional e complementar habilitante, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- d) A avaliação do desempenho relativa aos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A avaliação curricular é expressa numa **escala de 0 a 20 valores**, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

A **Classificação final da Avaliação Curricular** é calculada através da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + 3*EP + AD)/6$$

Em que:

- **Habilitações Académicas (HA)** – Ponderação do grau Literário:
 - Licenciatura nas áreas de recrutamento Pós-Bolonha –16
 - Licenciatura nas áreas de recrutamento Pré-Bolonha – 17
 - Mestrado Pós-Bolonha, nas áreas de recrutamento – 18
 - Mestrado Pré-Bolonha, nas áreas de recrutamento – 19
 - Doutoramento, nas áreas de recrutamento – 20

Santos
JP
Jusali



MUNICÍPIO DA FIGUEIRA DA FOZ
CÂMARA MUNICIPAL

- **Formação Profissional (FP)** – Neste parâmetro serão considerados apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, diretamente relacionados, com a área da atividade específica, para que está aberto o presente procedimento concursal, devidamente comprovados, e de acordo com os seguintes critérios, no máximo de 20 valores, em termos de cotação final:

Sem horas em formação: 9 valores;

De 1 a 14 horas: 10 valores;

De 15 a 28 horas: 12 valores;

De 29 a 42 horas: 14 valores;

De 43 a 56 horas: 16 valores;

De 57 a 70 horas: 18 valores;

Mais de 70 horas: 20 valores.

Em que 1 Dia corresponde a 7 Horas.

- **EP = Experiência profissional.** Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de funções na área profissional para a qual é aberto este procedimento concursal e será avaliado de acordo com os seguintes critérios (à data da candidatura):

EP = Experiência Profissional:

Sem experiência profissional = 10 valores;

<01 ano = 12 valores;

≥01 e ≤ 3 anos = 14 valores;

>03 e ≤ 05 anos = 16 valores;

> 05 e ≤ 07 anos = 18 valores

>07 anos = 20 valores.

- **A Avaliação de Desempenho (AD)** será calculada e expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = (MAD \times 20) / 5$$

Em que:

AD = Avaliação de desempenho

MAD = Média das três últimas avaliações de desempenho



Luís *Ramos*

MUNICÍPIO DA FIGUEIRA DA FOZ
CÂMARA MUNICIPAL

- Para efeitos do disposto na alínea c), do artigo 8.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o júri define, como valor positivo, **2,5 pontos**, a ser considerado na respetiva fórmula (MAD), para o caso dos/as candidatos/as que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao último período de 3 anos.

5.4 A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais, evidenciados durante a interação estabelecida entre o/a entrevistador/a e o entrevistado/a, nomeadamente, os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Este método é realizado e valorado, nos termos do artigo 6.º e n.º 5 e n.º 6, do artigo 9.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

A entrevista profissional de seleção é realizada pelo júri, na presença de todos os seus elementos.

A entrevista profissional de seleção será pública, podendo a ela assistir todos os interessados, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados na Subunidade Orgânica de Recursos Humanos e disponibilizados na página eletrónica do Município.

Na **Entrevista Profissional (EPS)** serão avaliados os seguintes parâmetros:

A = Capacidade de expressão oral, fluência verbal, organização e correção do discurso.

B = Motivação profissional, experiência profissional, projeto de carreira, cursos profissionais e grau de responsabilidade assumido até à atualidade.

C = Conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de atividade a prover.

D = Interesses dominantes, disponibilidade, dinamismo, relacionamento interpessoal e sociabilidade.

A entrevista profissional de seleção será avaliada segundo os níveis classificativos de **Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente**, aos quais vão corresponder, respetivamente, as classificações de **20, 16, 12, 8 e 4 valores**, em que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação, resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

5.5 A ordenação final dos candidatos resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 70\% + EPS \times 30\%)$$



MUNICÍPIO DA FIGUEIRA DA FOZ
CÂMARA MUNICIPAL

Em que:

OF – Ordenação Final

AC – Avaliação Curricular

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

6. Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 27.º da Portaria, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: - Candidato/a com valoração superior na Experiência Profissional; candidato/a com valoração superior na Formação Profissional; candidato/a com valoração superior nas Habilitações Literárias; candidato/a com valoração superior no segundo método de seleção.
7. As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos, são publicados na página eletrónica, <http://www.cm-figfoz.pt/index.php/recursos-humanos/concursos>.
8. Assiste ao júri a faculdade de exigir a cada candidato/a, em caso de dúvida, sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.
9. As falsas declarações prestadas pelos/as candidatos/as implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento criminal a que haja lugar nos termos da lei penal.
10. Os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados/as por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria, para a realização da audiência dos interessados/as, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.
11. Os candidatos/as admitidos/as serão convocados/as, através de notificação com indicação do local, data e horário em que os métodos de seleção devam ter lugar, nos termos previstos no artigo 24º da Portaria e por uma das formas previstas no artigo 10º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.
12. A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será afixada na Subunidade Orgânica dos Recursos Humanos, sita no Edifício da Câmara Municipal e divulgada na página eletrónica, <http://www.cm-figfoz.pt/index.php/recursos-humanos/concursos>
13. A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª Série do Diário da República, afixada na Subunidade Orgânica dos Recursos Humanos, sita no Edifício da Câmara Municipal e divulgada na página eletrónica <http://www.cm-figfoz.pt/index.php/recursos-humanos/concursos>.



MUNICÍPIO DA FIGUEIRA DA FOZ
CÂMARA MUNICIPAL

14. Prazo de validade — O procedimento concursal é válido de forma análoga ao que permite nos procedimentos concursais, ou seja, para, o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para efeitos do previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria referida, constituindo-se uma reserva de recrutamento, sempre que a lista de ordenação final, contenha um número de candidatos/as aprovados/as, superior aos dos postos de trabalho a ocupar, e pelo prazo máximo de 18 meses.

15. Quota de emprego: Quota de emprego: Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03.02, para o preenchimento dos lugares postos a concurso, um/a candidato/a com deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60 %, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. De acordo com o mesmo Diploma, e para efeitos de admissão a concurso, os/as candidatos/as com deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

16. Nos termos dos Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

17. A presente ata será publicada na bolsa de emprego público (BEP) e no sítio da Internet do Município de Figueira da Foz.

18. Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

A Presidente do Júri




(Ana Sofia Ruivo Canas)

A 2ª Vogal efetiva



(Paula Cristina Jorge da Silva Zuzarte)

A 1ª Vogal suplente



(Paula Maria Cera Loio Panão)