

Ata da definição dos Critérios de avaliação

Procedimento Concursal Comum com vista à ocupação de um (1) posto de trabalho para a Carreira e Categoria de Técnico Superior em Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado - Licenciatura na Área de Direito

DATA 06/06/2025

Aos seis dias do mês de junho de dois mil e vinte e cinco, reuniu, o Júri do procedimento Concursal supra identificado, nomeado por despacho do Senhor Primeiro Secretário Executivo da CIM Médio Tejo, datado de vinte e um de abril de dois mil e vinte e cinco, cuja composição e identificação seguidamente se enumera – Presidente: Jorge Manuel Salgado Simões, Secretário Intermunicipal da CIM Médio Tejo; 1.º Vogal Efetivo: Sónia Filipa Martins dos Santos, Chefe da Equipa Multidisciplinar da Estrutura de Apoio Técnico e Modernização Administrativa da CIM Médio Tejo - Gestão da Contratualização, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos; 2.º Vogal Efetivo: Fernando António Marçal, Técnico Superior da CIM Médio Tejo; 1.º Vogal Suplente: Cristina Maria Pereira Ricardo Diogo, Técnica Superior da CIM Médio Tejo; 2.º Vogal Suplente: Paula Cristina Morais Fernandes, Técnica Superior da CIM Médio Tejo. -----

Estando presentes o Presidente e os Vogais Efetivos do Júri, deu-se início à reunião, que tem por finalidade proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, conforme previsto no n.º 2 do artigo 9º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, cujas funções a exercer são as inerentes à categoria, constantes no anexo à LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional, com a seguinte caracterização: “Assessoria jurídica e técnica ao Julgados de Paz, nas diversas áreas de atuação; Realização de procedimentos jurídicos de preparação para a tomada de decisão; Preparação e instrução dos processos, por forma a garantir a conformidade jurídica dos processos; Elaboração estudos, recomendações, notas e pareceres jurídicos sobre problemas de gestão corrente; Preparação da documentação jurídica, por forma a assegurar os procedimentos jurídicos necessários ao funcionamento dos Julgados de Paz; Análise, do ponto de vista jurídico de todas as solicitações ou dúvidas colocadas por entidades externas, de forma a apoiar os Julgados de Paz em todas as situações que exijam uma análise e uma intervenção fundamentadas do ponto de vista legal; Análise e preparação de resposta a questões e necessidades colocadas internamente no sentido de garantir respostas fundamentadas do ponto de vista jurídico-legal a todas as situações que o exijam; Manter atualizada a documentação jurídica de suporte ao trabalho desenvolvido no Julgados de Paz, no sentido de garantir a acessibilidade à informação relevante ao desempenho da atividade; Elaboração de peças processuais e outra documentação técnico-jurídica; Assegurar o apoio técnico-jurídico no domínio do contencioso”. -----

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, que os requisitos Habilitacionais deverão ser: -----

. Licenciatura na Área de Direito (CNAEF 380 - Direito); -----

Assim, e tendo em conta todas as regras e tramitações legais a que está sujeito o procedimento concursal comum para a administração pública, os métodos de seleção a aplicar serão os estipulados nos números 1 e 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com os artigos 17º e 18º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, doravante designada por portaria, tendo o júri deliberado, por

Ata da definição dos Critérios de avaliação

unanimidade, fixar o seguinte: -----

A. Para os candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36º da LTFP - candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, **que não se encontrem** no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho descrita no aviso de abertura, ou candidatos com relação jurídica de emprego público a termo ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, como métodos de seleção obrigatórios: -----

1. Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) -----

2. Avaliação Psicológica (AP) -----

E como método de seleção facultativo: -----

3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

B. Para os candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36º da LTFP - candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, **e que se encontrem no cumprimento e execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho** descrita no aviso de abertura, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, como métodos de seleção obrigatórios: -----

4. Avaliação Curricular (AC) -----

5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

Salvo se os candidatos referidos em B os tiverem afastado, por escrito, conforme o n.º 3 do artigo 36º da LTFP. -----

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação: -----

1. Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) -----

A prova escrita de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. -----

A prova escrita de conhecimentos é de realização individual, de natureza teórica, com duração de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância, com consulta da legislação, a qual não poderá conter qualquer anotação, e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função. Não é permitida a consulta de documentação em formato digital nem será permitido o uso de meios eletrónicos, nomeadamente computadores, tablets, telemóveis, etc, durante a realização da prova de conhecimentos. -----

Os candidatos deverão comparecer à realização da Prova de Conhecimentos 15 minutos antes da hora marcada, sendo atribuída uma tolerância de 10 minutos para eventuais atrasos, após o início da mesma. -----

A Prova escrita de conhecimentos é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, versando sobre a seguinte legislação: -----

- . Constituição da República Portuguesa; -----
- . Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro | Regime Jurídico das Autarquias Locais; -----
- . Lei n.º 77/2015, de 29 de julho | Organização dos Serviços das Entidades Intermunicipais e Estatuto do Pessoal Dirigente; -----
- . DL n.º 4/2015, de 07 de janeiro | Aprova o Código do Procedimento Administrativo; -----
- . DL n.º 18/2008, de 29 de janeiro | Aprova o Código dos Contratos Públicos; -----
- . Lei n.º 35/2014, de 20 de junho | Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; -----
- . Lei n.º 7/2009, de 12/02 | Código do Trabalho; -----

Ata da definição dos Critérios de avaliação

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro | Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública; -----
- Lei n.º 78/2001, de 13 de julho | Julgados de Paz; -----
- Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto | Lei de Proteção de Dados Pessoais; -----
- DL n.º 109-E/2021, de 31 de julho | Regime Geral de Prevenção da Corrupção; -----
- Regulamento (EU) 2016/679 | Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados; -----
- Regulamento Interno da Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo. -----

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada, até à data da realização da prova de conhecimentos. -----

A prova será constituída por dois grupos: -----

- O primeiro é composto por 10 questões de escolha múltipla, cada uma valorada em 1 valor, sendo que, na ausência de justificação com o respetivo enquadramento legal (diploma, artigo e número de alínea, sempre que aplicável) é atribuída apenas metade da cotação; -----
- O segundo é composto por 2 questões de desenvolvimento, valoradas em 10 valores, sendo que, a ausência de resposta a uma pergunta corresponde a atribuição de 0 valores nessa resposta; -----
- Critérios de correção: -----

Grupo I	
Questões de Escolha Múltipla	
Resposta certa com justificação	1
Resposta certa sem justificação	0,5
Subtotal	10*1 = 10 valores
Grupo II	
2 Questões de desenvolvimento:	10 valores
1.º Questão de desenvolvimento	7 valores
2.º Questão de desenvolvimento	3 valores
Expressão e Lógica de raciocínio: Capacidade de expressão, fluência verbal, forma articulada, coerente e sistemática de apresentação de ideias.	Conhecimento Técnico: Conhecimento da matéria, apresentando de forma adequada e aprofundada o desenvolvimento do tema, de acordo com o enquadramento legal, normativo e estratégico, mencionando-os na resposta.
Total	20 valores

A Prova de Conhecimentos terá carácter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores. -----

2. Avaliação Psicológica (AP) -----

A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. -----

A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sendo causa de exclusão a obtenção pelo candidato da menção de "Não Apto", e será efetuada por entidade externa competente para esse efeito, sendo garantida e observada a privacidade dos elementos resultantes perante terceiros que não o próprio candidato. ---

3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): -----

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

Ata da definição dos Critérios de avaliação

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. -----

A preparação e aplicação do método será realizada por técnico credenciado, de gestão de recursos humanos, com formação adequada. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual contendo a indicação das competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado obtido. -----

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos: -----

3 comportamentos demonstrados - 20 Valores; -----

2 comportamentos demonstrados - 16 Valores; -----

1 comportamento demonstrado - 12 valores; -----

0 comportamentos demonstrados - 8 valores. -----

Perfil de Competências: -----

C1- Orientação para o Serviço Público. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

a) Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade. -----

b) Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros. -----

c) Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público. -----

C2 - Análise Crítica e Resolução de Problemas. Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

a) Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas. -----

b) Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis. -----

c) Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações. -----

C3 - Iniciativa. Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

a) Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros. -----

b) Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas. -----

c) Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa. -----

C4 - Organização, Planeamento e Gestão de Projetos. Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

a) Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis. -----

b) Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades. -----

c) Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas. -----

Cada competência será avaliada de acordo com a exploração dos comportamentos associados, baseados nas questões do guião, fundamentada na quantificação das respostas que evidenciam a presença ou ausência dos mesmos. -----

A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resultará da valoração das 4 competências essenciais do perfil profissional do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará na média aritmética simples das classificações obtidas, de acordo com a seguinte fórmula:

$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4) / 4$ -----

Ata da definição dos Critérios de avaliação

4. Avaliação Curricular (AC) -----

A avaliação curricular está prevista na alínea a) do n.º 2 do artigo 36º da LTFP, e alínea c), número 1 do artigo 17º da Portaria, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais: -----

Habilitação Académica – HA; -----

Formação Profissional – FP; -----

Experiência Profissional – EP; -----

Avaliação de Desempenho – AD. -----

A avaliação curricular de carácter eliminatório, 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, apurada de acordo com a seguinte fórmula: -----

----- **AC = (10%HA) + (35%FP) + (45%EP) + (10%AD)** -----

Para a valoração dos diversos subfactores serão usados os seguintes critérios: -----

HA = Habilitação Académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, onde se pondera a titularidade de um grau académico superior: -----

Licenciatura Pós Bolonha – 16 valores; -----

Licenciatura Pré Bolonha – 18 valores; -----

Mestrado Pós Bolonha – 18 valores; -----

Mestrado Pré Bolonha – 20 valores; -----

Doutoramento – 20 valores. -----

FP = Formação Profissional: considerar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a concurso, que revista pertinência direta para o exercício do posto de trabalho, nos últimos 5 anos, de acordo com as seguintes ponderações e com o limite de 20 valores: -----

Sem participação em ações de formação: 0 valores; -----

Com ações de formação até 35 horas: 10 valores; -----

Com ações de formação superior a 35 até 70 horas: 12 valores; -----

Com ações de formação superior a 70 até 140 horas: 14 valores; -----

Com ações de formação superior a 140 horas até 300 horas: 16 valores; -----

Com ações de formação superior a 300 horas até 400 horas: 18 valores; -----

Com ações de formação superior a 400 horas: 20 valores -----

Quando o certificado de formação não referir o número de horas de formação, considerar-se-ão 7 horas por dia. -----

EP = Experiência Profissional: incidindo sobre o desempenho efetivo de funções na área funcional do posto de trabalho a concurso e grau de complexidade da mesma: -----

Sem Experiência profissional – 8 valores; -----

Experiência profissional inferior a 1 ano – 10 valores; -----

Experiência profissional igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos – 12 valores; -----

Experiência profissional igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos – 14 valores; -----

Experiência profissional igual ou superior a 6 anos e inferior a 9 anos – 16 valores; -----

Experiência profissional igual ou superior a 9 anos e inferior a 12 anos – 18 valores; -----

Experiência profissional igual ou superior a 12 anos – 20 valores. -----

Ata da definição dos Critérios de avaliação

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos) o correspondente ao desempenho de funções na área de atividade inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado. -----

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação de desempenho qualitativa, relativa ao último período avaliativo, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP, de acordo com a seguinte classificação: -----

Desempenho Inadequado – 8 valores; -----

Desempenho Adequado/Regular – 12 valores; -----

Desempenho Bom - 14 valores; -----

Desempenho Relevante/Muito Bom – 16 valores -----

Reconhecimento de Excelente – 20 valores. -----

O júri deliberou atribuir a pontuação de 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, nos termos acima. -----

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtiveram uma valoração inferior a 9,5 valores ou obtenha um juízo de Não Apto num dos métodos ou fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 4 do artigo 21º da Portaria. -----

Ordenação Final (OF) -----

A Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com as seguintes fórmulas: -----

Para os candidatos referidos em A: $OF = (70\%PEC) + (AP) + (30\%EAC)$ -----

Para os candidatos referidos em B: $OF = (60\%AC) + (40\%EAC)$ -----

Em que: -----

---- OF = Ordenação Final; -----

---- PEC = Prova Escrita de Conhecimentos; -----

---- AP = Avaliação Psicológica; -----

---- AC = Avaliação Curricular; -----

---- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, efetuando-se o recrutamento respeitando a prioridade que decorre da regra geral prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, na qual é consagrado o princípio de que o recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional (requalificação) e, esgotados estes, dos restantes candidatos. -----

Nos termos do n.º 3 do artigo 23º da Portaria, a lista de ordenação final é elaborada no prazo de 10 dias úteis, após a realização do último método de seleção. -----

A tramitação do procedimento concursal e a aplicação dos métodos de seleção é realizada preferencialmente por meios eletrónicos, de acordo com o disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, conjugado com o n.º 1, artigo 6º da Portaria. -----

Ata da definição dos Critérios de avaliação

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º Portaria, bem como noutras disposições legais aplicáveis. Subsistindo o empate de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação referidos, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial: -----

- 1º Tempo de experiência profissional na execução de atividades na área a concurso, em entidades da Administração Local, independentemente do tipo de vínculo, contabilizado até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas e devidamente comprovado; -----
- 2º Tempo de experiência profissional na execução de atividades na área a concurso, em qualquer entidade (pública ou privada), contabilizado até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas e devidamente comprovado; -----
- 3º Número de horas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área a concurso, concluídas até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas e devidamente comprovado. -----

Tendo em conta o preceituado no artigo 38.º da LTFP, a posição remuneratória de referência para o presente procedimento concursal será a 1.ª posição remuneratória, nível 16 da carreira e categoria de Técnico Superior, da tabela remuneratória Única, com possibilidade de negociação até à 2.ª posição remuneratória, nível 21. -----

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

O Presidente do Júri	Os Vogais	
Jorge Manuel Salgado Simões	Sónia Filipa Martins dos Santos	Fernando António Marçal