



*Handwritten signature in blue ink.*

-----ATA Nº 1-----

-----PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE CINCO TÉCNICOS SUPERIORES JURISTAS – LICENCIATURA EM DIREITO (ÁREA JURÍDICA)-----

-----DEFINIÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO E FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E SUA PONDERAÇÃO-----

Ao vigésimo quinto dia do mês de janeiro do ano dois mil e vinte e dois reuniu, no Edifício do Pópulo, desta cidade de Braga, o Júri do procedimento concursal comum por tempo indeterminado de cinco Técnicos Superiores, área Jurídica, designado por deliberação da Câmara Municipal, datada de vinte e nove de novembro de dois mil e vinte e um, constituído por **Maria Isilda Paredes de Oliveira e Castro Vilas Boas**, chefe de divisão da Divisão dos Serviços Jurídicos e de Contencioso, presidente do júri, **Cristina Maria Ferreira Salgado**, Técnica Superior Jurista da Divisão dos Serviços Jurídicos e de Contencioso e **Nuno Constantino Taveira Gomes**, Técnico Superior do Departamento de Recursos Humanos, na qualidade de membros do júri, a fim de estabelecer os métodos de seleção do mesmo.-----

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade o seguinte:-----

São aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e um complementar, nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, doravante denominada apenas por Portaria.-----

**A) Para os candidatos que não estão abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP e, estando abrangidos, o afastem por menção expressa no formulário de candidatura, os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção.**-----

**Métodos de seleção obrigatórios:**-----

**1. Prova de conhecimentos (PC)** – De acordo com a alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria, a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.-----

**1.1.** A prova de conhecimentos é cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme n.º 2 do artigo 9.º da Portaria.-----

**1.2.** A prova de conhecimentos assume a forma escrita, garantindo-se o anonimato do candidato para efeitos de correção, sendo de realização individual e efetuada em formato papel, versando sobre os seguintes temas: Constituição da República Portuguesa;-----

- Código do Procedimento Administrativo;-----
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico;-----
- Regime jurídico do vínculo de trabalho em funções públicas: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e Código do Trabalho;-----
- Código dos Contratos Públicos;-----
- Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na sua redação atual, que estabelece o regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais;-----



- Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, na sua redação atual, que estabelece o regime jurídico da atividade empresarial local e das participações locais;-----
  - Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação: Dec. Lei nº 555/99, de 16 de dezembro;-----
  - Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial: Dec. Lei nº 80/2015, de 14 de maio;-----
  - Regime Jurídico do Património Imobiliário Público: Dec. Lei nº 280/2007, de 7 de agosto;-----
  - Lei quadro da transferência de competências para as autarquias Locais e entidades intermunicipais: Lei nº 50/2018, de 16 de agosto;-----
  - Regime Geral das Contraordenações: Dec. Lei nº 433/82, de 27 de outubro;-----
  - Regime Jurídico das contraordenações económicas - Dec. Lei nº 9/2021, de 29 de janeiro;-----
  - Lei Quadro das contraordenações ambientais - Lei nº 50/2006, de 29 de agosto;-----
  - Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas;-----
  - Código do Processo e Procedimento Tributário;-----
  - Lei Geral Tributária - Lei Geral Tributária- Decreto-Lei n.º 398/98; -----
  - Código de Processo nos Tribunais Administrativos- Lei n.º 15/2002; -----
  - Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais: Lei nº 53-E/2006, de 29 de dezembro;-----
  - Código Regulamentar do Município de Braga, versão atualizada (consultada em Câmara Municipal de Braga <https://www.cm-braga.pt> – Município/Câmara Municipal/Código Regulamentar)-----
- A legislação mencionada deve ser consultada na sua versão atualizada.-----

**1.3.** A prova de conhecimentos tem a duração de 2h00m, podendo a sua duração ser alargada até 2h30m para os candidatos com deficiência que solicitem, comprovadamente, condições especiais para a sua realização.-----

**1.4.** Os candidatos devem apresentar-se no local estipulado 15 minutos antes da hora agendada para o início da prova, sendo concedida uma tolerância de 10 minutos por atraso após o respetivo início.-----

**1.5.** Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos podem consultar a legislação simples (não anotada) constante no programa de provas, em suporte papel, não sendo autorizada a utilização de qualquer aparelho eletrónico, exceto em caso de necessidade determinada por situação de deficiência devidamente comprovada.-----

**1.6.** Para a realização da Prova de Conhecimentos, os candidatos deverão apresentar-se munidos de documento identificativo com fotografia.-----

**2. Avaliação psicológica (AP)** – De acordo com a alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria, a avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.-----

- A avaliação psicológica é valorada nos termos do previsto no n.º 3 do artigo 9.º da Portaria, sendo, na última fase do método, valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

- A avaliação psicológica valorada com Reduzido ou com Insuficiente é eliminatória do procedimento.-----

**3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – terá a duração aproximada de 30 minutos e, de acordo com a alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria, 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, de acordo com os parâmetros constantes do seguinte mapa:-----

Capacidade de Comunicação e fluência verbal	Motivação para o desempenho da função	Capacidade de trabalho em equipa	Experiência profissional	Sentido Crítico
---	---------------------------------------	----------------------------------	--------------------------	-----------------



*Handwritten signature or initials in blue ink.*

Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20
Bom	16	Bom	16	Bom	16	Bom	16	Bom	16
Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12
Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8
Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4

**3.1.** Nos termos do previsto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria, a entrevista é 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.

**3.2.** O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

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

**4.** Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

**5. Ordenação Final dos candidatos:** Nos termos do artigo 26.º da Portaria, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que: **OF** = Ordenação Final; **PC** = Prova de Conhecimentos; **AP** = Avaliação Psicológica; **EPS** – Entrevista Profissional de Seleção.

**B) Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP, e que não afastem os métodos de seleção obrigatórios no formulário de candidatura, os métodos de seleção a utilizar são a Avaliação Curricular, a Entrevista de Avaliação de Competências e a Entrevista Profissional de Seleção.**

**Métodos de seleção obrigatórios:**

**Avaliação Curricular (AC)** – De acordo com a alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria, a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definindo-se os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

**1.1. HA - Habilitações Académicas:** é ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação:

Grau académico	Classificação
Doutoramento em Direito	20 valores
Mestrado em Direito	19 valores
Licenciatura em Direito	18 valores

**1.2 FP - Formação Profissional:** Será considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizados no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos cinco anos e contabilizada em horas, de acordo com a seguinte tabela:

Mais de 200 horas de formação	20 valores
De 151 a 200 horas de formação	18 valores
De 101 a 150 horas de formação	16 valores
De 51 a 100 horas de formação	14 valores
De 21 a 50 horas de formação	12 valores
Até 20 horas de formação	10 valores



Sem formação	0 valores
--------------	-----------

- Para efeitos do cálculo do fator *formação profissional (FP)* são apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso de o certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a sete horas.-----
- A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.-----

**1.3 EP - Experiência Profissional:** É considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte, até ao limite máximo de 20 valores:-----

Mais de 7 anos de tempo de serviço	20 valores
Mais de 5 até 7 anos de tempo de serviço	18 valores
Mais de 3 até 5 anos de tempo de serviço	16 valores
Mais de 2 até 3 anos de tempo de serviço	14 valores
Mais de 1 até 2 anos de tempo de serviço	12 valores
Até 1 ano de tempo de serviço	8 valores

- Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas. Caso seja necessário, o júri pode, ao abrigo da alínea d) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria, requerer ao órgão ou serviço onde o candidato tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio candidato, as informações profissionais e ou habilitacionais que considere relevantes para o procedimento.-----

**1.4. AD - Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP** – considerando que a avaliação passou a ter caráter bienal, nos termos do artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o júri deliberou, por unanimidade, que a avaliação do desempenho se reporta ao último período avaliativo. De acordo com as menções previstas para o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública/, o fator AD é calculado da seguinte forma:-

- Com avaliação de desempenho:-----

Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Relevante	16 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Inadequado	8 valores

- Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 10 valores-----

**1.5.** A classificação da avaliação curricular é 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 parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$AC = HA (20\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (20\%)$$

Em que: **AC**=Avaliação Curricular; **HA**=Habilitações Académicas; **FP**=Formação Profissional; **EP**=Experiência Profissional; **AD** - Avaliação de Desempenho.-----

- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – De acordo com alínea d) do artigo 5.º da Portaria, a entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.----- Para o efeito, é elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.-----



- Nos termos do previsto no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria, a entrevista é 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.

Para este método de seleção, o júri procedeu à definição das seguintes competências para os postos de trabalho colocados a concurso, a saber:

- ✓ Competência 1: Orientação para os resultados;
- ✓ Competência 2: Análise da informação e sentido crítico;
- ✓ Competência 3: Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- ✓ Competência 4: Trabalho em equipa e cooperação;
- ✓ Competência 5: Iniciativa e autonomia;
- ✓ Competências 6: Conhecimentos especializados e experiência profissional.

**2. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - De acordo com a alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria, 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, de acordo com os parâmetros constantes do seguinte mapa:

Capacidade de Comunicação e fluência verbal		Motivação para o desempenho da função		Capacidade de trabalho em equipa		Experiência profissional		Sentido Crítico	
Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20
Bom	16	Bom	16	Bom	16	Bom	16	Bom	16
Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12
Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8
Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4

**3.** Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

**4. Ordenação Final dos candidatos:** Nos termos do artigo 26.º da Portaria, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que: **OF** = Ordenação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EAC** = Entrevista Avaliação de Competências; **EPS** = Entrevista Profissional de Seleção.

**5. Valoração dos métodos de seleção:** Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, conforme se referiu, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

Os métodos de seleção, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, poderão ser efetuados por entidades especializadas públicas ou, quando inviável, entidades privadas, nos termos da alínea i), n.º 2, do artigo 14.º, da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação.

E não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pela Senhora Presidente do júri a presente reunião.

Para constar e para os devidos efeitos se lavrou a presente Ata que por todos vai ser assinada.

Maria Isilda Paredes de Oliveira e Castro Vilas Boas



**BRAGA**  
Município

*Cristina Maria Ferreira Salgado*

Cristina Maria Ferreira Salgado

*Nuno Constantino Taveira Gomes*

Nuno Constantino Taveira Gomes