

**ATA N.º 1**  
**FIXAÇÃO DE CRITÉRIOS - REFERÊNCIA H**



----- Aos 17 dias do mês de dezembro de 2020, nesta cidade de Espinho e Edifício dos Paços do Município, reuniu o Júri, designado para o procedimento concursal comum para recrutamento com vista à constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado para 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, com Doutoramento em Astronomia (Grau de Complexidade 3).-----

----- O júri composto pelos senhores: Presidente: Dr.<sup>a</sup> Maria João Duarte Rodrigues, Chefe de Divisão de Gestão Administrativa, Financeira e Turismo; Vogais efetivos: Dr. Pedro Miguel Martins da Silva Almeida, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos e Dr. José Manuel Oliveira Soares, Técnico Superior da Divisão de Gestão Administrativa, Financeira e Turismo, reuniu assim com o objetivo de tomar decisões necessárias à especificação e concretização dos parâmetros de avaliação, da sua ponderação e do sistema de valoração final. -----

----- O Júri assinala que: -----

----- Os métodos de seleção a utilizar no presente concurso, serão, nos termos dos artigos 5.º e 6.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril em conjugação com o previsto no n.º 1, do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP - aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; alterada pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, com a redação introduzida pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, pela Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto, Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro e pela Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, Lei n.º 82/2019, de 2 de setembro e Lei n.º 2/2020, de 31 de março), os seguintes: -----

----- 1. Métodos de Seleção Obrigatórios: -----

----- 1.1. **Prova de Conhecimentos (PC)** - visam avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Na classificação das Provas de Conhecimentos, bem como na classificação de cada uma das fases que as compõem, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova versará sobre conhecimentos gerais ou específicos, será escrita, em suporte papel, composta por perguntas de desenvolvimento e/ou de perguntas diretas, revestindo a natureza teórica, de realização individual, com possibilidade de consulta em papel. Terá a duração de 1 hora (60 minutos) e versará sobre a seguinte legislação: -----

----- Código do Procedimento Administrativo (aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; alterada pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro);-----

----- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (regime jurídico das autarquias locais, aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; alterado pela Lei n.º 25/2015, de 30 de março, Lei n.º 69/2015, de 16 de julho, pela Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, pela Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto e pela Lei n.º 66/2020, de 4 de novembro);-----

----- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP - aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; alterada pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, com a redação introduzida pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, pela Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto, Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro e pela Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, Lei n.º 82/2019, de 2 de setembro e Lei n.º 2/2020, de 31 de março);-----

----- Código do Trabalho (aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; alterado pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto [com a redação introduzida pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro], Lei n.º 14/2018, de 19 de março, Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro);

----- Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro (regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais; alterado pela Lei n.º 64-A/2008 de 31 de dezembro, Lei n.º 11/2014, de 6 de março, Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, Decreto-Lei n.º 33/2018, de 15 de maio, Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho e Lei n.º 46/2020, de 20 de agosto);-----

----- Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, (regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho);-----

----- Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro (regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho; alterado pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio, Lei n.º 146/2015, de 9 de setembro, e pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto);-----

----- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP); alterada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro e pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro; ---

----- Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro (adapta à Administração Local a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro – SIADAP);-----

----- Regulamento (UE) N.º 2016/679, de 27 de abril de 2016 - Relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados – RGPD); -----

----- Retificação do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 - Relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados); -----

----- Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto (Lei de execução do RGPD). -----

----- Durante a realização da Prova de Conhecimentos não é permitida a utilização de telemóveis, de computadores ou outros equipamentos eletrónicos ou similares ou dispositivos análogos, sendo apenas possível consultar a legislação em suporte papel constante do presente aviso, não devendo conter índices e anotações. -----

----- **1.2. Avaliação Psicológica (AP)** - 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 valorada da seguinte forma: Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto; Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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. -----

----- **2. Método de Seleção Complementar:** -----

----- **2.1. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A entrevista profissional de seleção 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. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros Experiência Profissional, Conhecimentos Gerais, Motivação, Relacionamento Interpessoal, Comunicação, Responsabilidade e compromisso com o serviço e Tolerância à pressão. -----

----- Tendo em consideração os métodos de seleção propostos (obrigatórios e complementar) e de acordo com os n.ºs 9 e 10 do art.º 9.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos complementares. --

----- É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. -----

----- 3. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará de acordo com o n.ºs 2 e 3, do art.º 5.º e n.ºs 2 e 3 do art.º 6.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, da ponderação dos métodos mencionados para a valoração final (CF) pela seguinte fórmula: -----

----- **CF= PC (40%) + AP (30%) + EPS (30%)** -----

----- Em que: -----

----- CF – Classificação Final; -----

----- PC – Prova de Conhecimentos; -----

----- AP – Avaliação Psicológica; -----

----- EPS – Entrevista Profissional de Seleção. -----

----- 4. Opção pelos métodos de seleção de acordo com o n.º 2 do art.º 36.º da LTFP: exceto quando afastados por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: -----

----- 4.1 **Avaliação curricular (AC)** - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. A qual integra os seguintes elementos: Habilitações Académicas (HA); Formação Profissional (FP); Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). -----

----- 4.1.1. Habilitações Académicas (HA) – Neste fator serão tidas em conta as Habilitações Académicas de base bem como quaisquer outras Habilitações Académicas concluídas para além destas, desde que oficialmente reconhecidas, adquiridas até ao fim do prazo de candidaturas. -----

----- Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura (Licenciatura) – 15 valores; -----

----- Habilitações Académicas de grau superior exigido à candidatura (Mestrado ou Doutoramento) – 20 valores. -----

----- Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. -----

----- 4.1.2. Formação Profissional (FP) – O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação: -----

----- Nenhuma Unidade de crédito: 8 valores; -----

----- De 1 a 6 unidades de crédito: 10 valores; -----

----- De 7 a 14 unidades de crédito: 12 valores; -----

----- De 15 a 20 unidades de crédito: 14 valores; -----

----- De 21 a 25 unidades de crédito: 16 valores; -----

----- Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores. -----



----- As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:

Ações de Formação	Unidades de Crédito
1,2 dias	1
3,4 dias	2
5 dias	3
> 5 dias	4

----- Para efeitos do cálculo do fator Formação Profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas são consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. -----

----- 4.1.3. Experiência Profissional (EP) – Na Administração Pública na área da contratação será considerada da seguinte forma: -----

----- Menos de um ano – 8 valores; -----

----- Entre um e dois anos – 10 valores; -----

----- Entre três e quatro anos – 12 valores; -----

----- Entre cinco e seis anos – 14 valores; -----

----- Entre sete e oito anos – 16 valores; -----

----- Entre nove e dez anos – 18 valores; -----

----- Mais de dez anos – 20 valores. -----

----- No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. -----

----- Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada. -----

----- 4.1.4. Avaliação de Desempenho (AD) – Devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa aos últimos três ciclos avaliativos (biénio), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: -----

----- 4 a 5 – Reconhecimento de Desempenho Excelente – 20 valores; -----

----- 4 a 5 – Desempenho Relevante – 15 valores; -----

----- 2 a 3,999 - Desempenho Adequado – 12 valores; -----

----- 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8 valores; -----

----- O total da Avaliação de Desempenho é o resultado final da média aritmética dos três ciclos avaliativos. -----

----- Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa a um ciclo avaliativo ou mais ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores para cada biénio em falta. -----

----- A Avaliação Curricular de cada candidato será vertida para uma Ficha de Avaliação Curricular.

----- A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma: -----

-----  $AC = HL(15\%) + FP(35\%) + EP(20\%) + AD(30\%)$  -----

----- Em que: -----

----- AC – Avaliação Curricular; -----

----- HA – Habilitações Académicas; -----

----- FP – Formação Profissional; -----

----- EP – Experiência Profissional; -----

----- AD – Avaliação de Desempenho. -----

----- **4.2 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – esta prova visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

----- 4.3. Método de Seleção Complementar: -----

----- **4.3.1. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

----- É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. -----

----- 5. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará de acordo com o n.ºs 2 e 3, do art.º 5.º e n.ºs 2 e 3 do art.º 6.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, da ponderação dos métodos mencionados para a valoração final (CF) pela seguinte fórmula: -----

-----  $CF = AC (40\%) + EAC (30\%) + EPS (30\%)$  -----

----- Em que: -----

----- CF – Classificação Final; -----

----- AC – Avaliação Curricular; -----

----- EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; -----

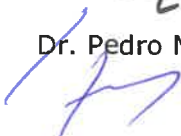
----- EPS – Entrevista Profissional de Seleção. -----

----- E para constar, se lavrou a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri. -----

Dr.ª Maria João Duarte Rodrigues



Dr. Pedro Miguel Martins da Silva Almeida



Dr. José Manuel Oliveira Soares

