

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de dois (2) postos de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, com formação na área de Direito

No dia dez de julho de dois mil e vinte e cinco, nas instalações da Comunidade Intermunicipal do Oeste, doravante designada por OesteCIM, sita na Avenida General Pedro Cardoso, n.º 9, em Caldas da Rainha, pelas dez horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de dois postos de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, previstos e não ocupados do mapa de pessoal da OesteCIM, para a Divisão Jurídica e de Contratação Pública, através de despacho do Primeiro Secretário, datado de três de julho, estando presentes: Luísa Maria Xavier da Silva Barata, na qualidade de presidente, Helena Isabel Simões dos Santos e Catarina Henriques do Carmo, na qualidade de vogais.

A presente reunião teve por objetivo os seguintes pontos:

1. Definição do perfil de competências a aplicar aos métodos de seleção;
2. Fixação dos parâmetros de avaliação e definição da grelha classificativa a considerar em cada método de seleção para os candidatos sem vínculo ou com vínculo, mas sem identidade funcional, bem como o sistema de valoração final;
3. Fixação dos parâmetros de avaliação e definição da grelha classificativa a considerar em cada método de seleção para os candidatos com vínculo e com identidade funcional, bem como o sistema de valoração final.

1. Definição do perfil de competências a aplicar aos métodos de seleção

A aplicação dos métodos de seleção terá por referência o perfil de competências previamente definido e que se anexa à presente Ata (Anexo I).

2. Fixação dos parâmetros de avaliação e definição da grelha classificativa a considerar em cada método de seleção para os candidatos sem vínculo ou com vínculo, mas sem identidade funcional, bem como o sistema de valoração final

Para os candidatos que não estão abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções



Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante designada por LTFP, os métodos de seleção a aplicar são a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica como métodos de seleção obrigatórios e a Entrevista de Avaliação de Competências como método de seleção facultativo, sendo que:

2.1. A Prova de Conhecimentos (PC) tem uma ponderação de 70% da nota final e 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 será de realização individual, assumindo a forma escrita, e natureza teórica, sem possibilidade de consulta, terá uma duração de noventa minutos, sendo a valoração expressa numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova é estruturada em duas partes, sendo a primeira constituída por dez perguntas de escolha múltipla e a segunda por três perguntas de desenvolvimento.

Para os candidatos portadores de deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, que apresentem o comprovativo do grau de deficiência até dez dias úteis antes da aplicação do método de seleção, quando não apresentado no momento da candidatura, a duração da prova poderá ser alargada dos noventa minutos até aos cento e vinte minutos.

Os candidatos convocados deverão apresentar-se para fazer a prova quinze minutos antes da hora agendada para o início da mesma, não sendo dada qualquer tolerância por atraso após a hora de início.

Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na realização da prova de conhecimentos será garantido o anonimato do candidato para efeitos de correção.

A prova versará sobre matéria relacionada com as exigências da função, fixando-se a legislação de enquadramento para os temas objeto da prova e para as quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente ata até à data de realização da prova de conhecimentos, a saber:

Matérias de conhecimento geral:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Código de Procedimento Administrativo (CPA), Decreto-Lei n.º 4/2015, de 5 de janeiro;



- Regime Jurídico das Autarquias Locais (RJAL), Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Código do Trabalho (CT), Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- Constituição da República Portuguesa;

Matérias de conhecimento específico:

- Código dos Contratos Públicos, Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual;
- Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016, na sua redação atual;
- Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto;
- Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto;
- Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro, na sua redação atual;
- Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio - Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial;
- Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro - Regime jurídico da Urbanização e Edificação.

2.2. A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências a que se refere o n.º 1 da presente ata, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação é aferida nos termos do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria, através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sendo vertida numa ficha individual.

2.3. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) tem uma ponderação de 30% da nota final e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A entrevista é vertida num guião de entrevista associado a uma grelha de avaliação individual, sendo avaliada numa escala de zero a vinte valores, expressa até às centésimas, obtida através da aplicação de média ponderada da classificação dos parâmetros a avaliar, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$EAC = (25 \% \times OSP + 30 \% \times ACRP + 25 \% \times I + 20 \% \times OPR)$$

Competências a avaliar:

ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO (OSP): Capacidade de atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.



ale
B
Z

ANÁLISE CRÍTICA E RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS (ACRP): Capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

INICIATIVA (I): Capacidade de agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.

ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS (OPR): Capacidade de Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

2.4. A Classificação Final (CF) dos candidatos será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 70 \% \times PC + 30 \% \times EAC$$

Legenda:

CF - Classificação Final;

PC - Prova de Conhecimentos;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

3. Fixação dos parâmetros de avaliação e definição da grelha classificativa a considerar em cada método de seleção para os candidatos com vínculo e com identidade funcional, bem como o sistema de valoração final

Para os candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências, sendo que:

3.1. A Avaliação Curricular (AC) tem uma ponderação de 40% da nota final e visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica (HA) ou nível de qualificação, a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho (AD), apenas sendo contabilizados os elementos relativos às habilitações, formação e experiência, na área



ere
R
B

do posto de trabalho pretendida, que se encontrem devidamente concluídos e documentalmente comprovados.

A avaliação é refletida numa ficha de avaliação curricular e é expressa numa escala de zero a vinte valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação de média ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$AC = (20 \% \times HA + 25 \% \times FP + 40 \% \times EP + 15 \% \times AD)$$

3.1.1. No parâmetro habilitação académica (HA), nas áreas de formação identificadas no n.º 1 da presente ata (código CNAEF 0421 - Direito), a pontuação será atribuída de acordo com o seguinte quadro:

Habilitação Académica	Pontuação
Doutoramento	20 valores
Mestrado pré bolonha	18 valores
Mestrado pós bolonha ou licenciatura pré bolonha	16 valores
Licenciatura pós bolonha	12 valores

3.1.2. No parâmetro formação profissional (FP) serão consideradas todas as ações de formação frequentadas nos últimos cinco anos, diretamente relacionadas com o perfil de competências a que se refere o n.º 1 da presente ata, mediante apresentação de cópia de certificado que comprove a frequência e duração das mesmas.

Caso o certificado da ação de formação não indique o número de horas frequentadas, cada dia de formação corresponde a sete horas, pontuando-se a formação profissional, de forma cumulativa, de acordo com o seguinte quadro:

Formação Profissional	Pontuação
Igual ou superior a 200 horas	20 valores
Igual ou superior a 100 e inferior a 200 horas	18 valores
Igual ou superior a 90 e inferior a 100 horas	15 valores
Igual ou superior a 35 e inferior a 90 horas	13 valores
Inferior a 35 horas	10 valores

3.1.3. No parâmetro experiência profissional (EP) serão considerados os anos de experiência profissional a desempenhar funções diretamente relacionadas com o perfil de competências a que se refere o n.º 1 da presente ata, que se encontre devidamente comprovado pela entidade onde foram exercidas as funções, pontuando-se a experiência profissional de acordo com o seguinte quadro:



etc
 J
 7

Experiência Profissional	Pontuação
Igual ou superior a 10 anos	20 valores
Igual ou superior a 5 e inferior a 10 anos	17 valores
Igual ou superior a 1 e inferior a 5 anos	14 valores
Inferior a 1 ano	10 valores

3.1.4. No parâmetro avaliação do desempenho (AD) será considerada a média aritmética simples das classificações quantitativas obtidas, nos três últimos ciclos avaliativos, em que o candidato executou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Desempenho Inadequado = 8 valores;

Desempenho de Regular = 10 valores;

Desempenho Bom = 12 valores;

Desempenho de Muito Bom = 16 valores;

Desempenho de Excelente = 20 valores.

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

3.2. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) tem uma ponderação de 60% da nota final e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A entrevista é vertida num guião de entrevista associado a uma grelha de avaliação individual, sendo avaliada numa escala de zero a vinte valores, expressa até às centésimas, obtida através da aplicação de média ponderada da classificação dos parâmetros a avaliar, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$EAC = (25 \% \times OSP + 30 \% \times ACRP + 25 \% \times I + 20 \% \times OPR)$$

Competências a avaliar:

ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO (OSP): Capacidade de atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

ANÁLISE CRÍTICA E RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS (ACRP): Capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a



ele
\$
✓

partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

INICIATIVA (I): Capacidade de agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.

ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS (OPR): Capacidade de focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

3.3. A Classificação Final (CF) dos candidatos será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 40 \% \times AC + 60 \% \times EAC$$

Legenda:

CF - Classificação Final;

AC – Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

4. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

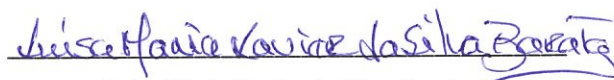
- a) Avaliação obtida na prova de conhecimentos ou avaliação curricular (candidato sem vínculo ou candidato com vínculo e identidade com o posto de trabalho);
- b) Avaliação obtida na competência, Orientação para o Serviço Público;
- c) Avaliação obtida na competência, Análise Crítica e Resolução de Problemas.

5. O júri deliberou, ainda, que as notificações e convocatórias aos candidatos são efetuadas por correio eletrónico, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 6.º da Portaria.

Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e conforme, foi assinada pelos presentes.



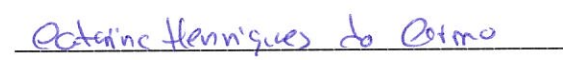
A Presidente do Júri,


Luísa Maria Xavier da Silva Barata

A 1ª Vogal Efetiva


Helena Isabel Simões dos Santos

A 2ª Vogal Efetiva


Catarina Henriques do Carmo



ANEXO I - PERFIL DE COMPETÊNCIAS

A. ENQUADRAMENTO DO POSTO DE TRABALHO

Carreira: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Enquadramento na estrutura orgânica: Divisão Jurídica e de Contratação Pública

Identificação das principais atividades/tarefas: A caracterização da carreira, em função do respetivo conteúdo funcional, é a constante do anexo à LTFP complementado com o seguinte conteúdo funcional, conforme descrito no Mapa de Pessoal:

“Realizar estudos e outros trabalhos de natureza jurídica, conducentes à definição e concretização das políticas da OesteCIM e dos Municípios associados; Elaborar pareceres e informações sobre a interpretação e aplicação da legislação, bem como normas e regulamentos internos; Recolher, tratar e difundir legislação, jurisprudência, doutrina e outra informação necessária ao serviço em que está integrado; Acompanhar processos judiciais; Prestar apoio técnico -jurídico aos Municípios associados e aos órgãos e serviços da OesteCIM. Assegurar a publicação no Diário da República de todos os diplomas, despachos, avisos e outros, que nele devam ser publicados; Assegurar a verificação de procedimentos contratuais apresentados pelos Municípios no âmbito de candidaturas submetidas para efeitos de comparticipação de fundos comunitários; Gestão de projetos, programas e fundos no âmbito dos Quadros Comunitários de Apoio ou outros, integrando estruturas de apoio técnico dos serviços, com responsabilidades na análise de processos de candidatura, pedidos de pagamento, verificação, acompanhamento e controlo; Executar as tarefas que, no âmbito das suas competências, lhes sejam superiormente solicitadas.”

B. REQUISITOS DE FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Habilitações Académicas: Licenciatura em Direito (Código CNAEF 0421 – Direito);

Possibilidade de substituição por experiência ou formação profissional na área: Não;



de B
Z

Formação profissional na área valorizada: Serão consideradas todas as ações de formação frequentadas nos últimos 5 anos e diretamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

Experiência profissional e conhecimentos especializados na área valorizados: Será considerada cada experiência profissional relacionada com a execução das funções inerentes ao posto de trabalho, nomeadamente no exercício do conteúdo funcional inerente à categoria de Técnico Superior (n.º 2 do artigo 88.º da LTFP), complementado com o seguinte conteúdo funcional, conforme descrito no mapa de pessoal para o ano de 2025:

Realizar estudos e outros trabalhos de natureza jurídica, conducentes à definição e concretização das políticas da OesteCIM e dos Municípios associados; Elaborar pareceres e informações sobre a interpretação e aplicação da legislação, bem como normas e regulamentos internos; Recolher, tratar e difundir legislação, jurisprudência, doutrina e outra informação necessária ao serviço em que está integrado; Acompanhar processos judiciais; Prestar apoio técnico -jurídico aos Municípios associados e aos órgãos e serviços da OesteCIM. Assegurar a publicação no Diário da República de todos os diplomas, despachos, avisos e outros, que nele devam ser publicados; Assegurar a verificação de procedimentos contratuais apresentados pelos Municípios no âmbito de candidaturas submetidas para efeitos de comparticipação de fundos comunitários; Gestão de projetos, programas e fundos no âmbito dos Quadros Comunitários de Apoio ou outros, integrando estruturas de apoio técnico dos serviços, com responsabilidades na análise de processos de candidatura, pedidos de pagamento, verificação, acompanhamento e controlo; Executar as tarefas que, no âmbito das suas competências, lhes sejam superiormente solicitadas.

C. EXIGÊNCIAS PSICOLÓGICAS E COMPORTAMENTAIS

C 1 - APTIDÕES COGNITIVAS

Raciocínio lógico, análise crítica de informação verbal e atenção concentrada.

C 2 - CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDADE

Persuasivo, autoconfiante, crítico, planificador, metódico, consciencioso, responsável, cumpridor, emocionalmente controlado e realizador.

C 3 - COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS

O presente perfil contém competências comportamentais consideradas essenciais, ou seja, imprescindíveis para o exercício bem-sucedido da função.



As competências em causa são a seguir elencadas com a respetiva designação e definição e cuja manifestação permitirá identificar a presença das mesmas:

COMPETÊNCIAS
Orientação para o Serviço Público: Capacidade de atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.
Orientação para a Colaboração: Capacidade de estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.
Orientação para a Mudança e Inovação: Capacidade de encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.
Orientação para os Resultados: Capacidade de focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.
Análise Crítica e Resolução de Problemas: Capacidade de recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.
Gestão do Conhecimento: Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização.
Comunicação: Capacidade de transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.
Iniciativa: Capacidade de agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.
Negociação e Influência: Criar uma imagem de credibilidade e utilizar argumentos convincentes que apelam às necessidades dos outros e os persuadem a mudar de ponto de vista, lidar eficazmente com situações complexas, negociar para ganhar o acordo dos outros e atingir os resultados desejados.
Organização, Planeamento e Gestão de Projetos: Capacidade de assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da

che
 P
 S

atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.
Orientação para a Inclusão: Capacidade de demonstrar compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, contribuir para ambientes onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e capazes de contribuir, independentemente das suas características, fomentando a interação positiva e identificando oportunidades de melhoria para a promoção de ambientes mais inclusivos e positivos.
Orientação para a Participação: Capacidade de garantir a participação dos cidadãos, dos agentes económicos, de outras entidades e dos trabalhadores no processo de tomada de decisão, na otimização da resposta dos serviços públicos e na estratégia da Organização.
Organização para a Segurança: Capacidade de priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.
Tomada de Decisão: Capacidade de tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.
Inteligência Emocional: Capacidade de gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.
Coordenação de Equipas: Capacidade de coordenar eficazmente uma equipa, garantindo que as tarefas são executadas de forma organizada, eficiente, orientando e motivando os trabalhadores e acompanhando os resultados.

