

ATA NÚMERO DOIS
DEFINIÇÃO DOS REQUISITOS E METODOS DE SELEÇÃO (RETIFICAÇÃO)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE RESERVAS DE RECRUTAMENTO, PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, DA ÁREA DE DIREITO COMERCIAL E FISCAL – RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Ao vigésimo dia do mês de maio do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas nove horas, nas instalações da Divisão de Gestão de Pessoas, sita na Rua 7 de Junho de 1759, em Oeiras, na sequência da aprovação por despacho, de 28 de fevereiro de 2025, proferido pelo Sr. Vereador com o Pelouro dos Recursos Humanos, da abertura do presente procedimento concursal, que nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (doravante designada abreviadamente por LTFP), anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com o n.º 2 do artigo 27.º do mesmo diploma e com o n.º 2 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, aberto a trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, reuniu-se o Júri, tendo por objetivo e ponto único da ordem de trabalhos a retificação da Ata n.º 1, no que concerne à adoção do método de seleção obrigatório: Avaliação Psicológica.

Entrando na ordem de trabalhos, o Júri deliberou, por unanimidade, proceder à retificação do ponto 2. da Ata n.º 1, por existência de lapso na definição dos métodos de seleção do procedimento concursal com vista à constituição de reservas de recrutamento para a carreira e categoria de Técnico Superior, da Área de Direito (Comercial e Fiscal) - Relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por Tempo Indeterminado, incluindo a adoção do método de seleção obrigatório: Avaliação Psicológica (nos termos do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP).

Assim, onde se lê:

“2. Métodos de Seleção

Atendendo ao disposto nos artigos 17.º e 18.º da Portaria, foram aprovados os métodos de seleção obrigatórios e facultativos, infra identificados, a adotar e aplicar aos candidatos, que não se encontrem a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, ou encontrando-se em situação de requalificação, não tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar a

atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, de acordo com a seguinte ponderação:

Obrigatórios:

- Prova de Conhecimentos: ponderação de 70%.

Facultativo:

- Entrevista de Avaliação de Competências: ponderação de 30%.

A **Valoração Final (VF)** será expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

$$VF = PC (70\%) + EAC (30\%)$$

Em que:

VF = Valoração Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Deverá ler-se:

“2. Métodos de Seleção

Atendendo ao disposto nos artigos 17.º e 18.º da Portaria, foram aprovados os métodos de seleção obrigatórios e facultativos, infra identificados, a adotar e aplicar aos candidatos, que não se encontrem a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, ou encontrando-se em situação de requalificação, não tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, de acordo com a seguinte ponderação:

Obrigatórios:

- a) Prova de Conhecimentos
- b) Avaliação Psicológica

Facultativo:

- c) Entrevista de Avaliação de Competências

A **Valoração Final (VF)** será expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com

a seguinte expressão:

$$VF = PC (70\%) + EAC (30\%)$$

Em que:

VF = Valoração Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.”

A **Avaliação Psicológica** visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo por referência o perfil de competências definido no Modelo de Gestão de Competências do Município de Oeiras. A aplicação deste método de seleção será efetuada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), ou, quando se revelar inviável a aplicação do método pela referida entidade, por técnicos e/ou colaboradores do Município, que detenham habilitação académica e certificação profissional adequadas para o efeito, ou por entidade especializada conhecedora do contexto específico da Administração Pública.

A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sendo excluído do procedimento concursal o candidato obtenha um juízo de *Não Apto*, conforme alínea b) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria.

Nada mais havendo a tratar nem para constar, deu o Júri por encerrada a reunião da qual elaborou a presente ata que vai ser rubricada e a final assinada pelos seus elementos.

PRESIDENTE _____

1º VOGAL EFETIVO _____

2º VOGAL EFETIVO _____