



ACTA DE REUNIÃO

ASSUNTO: Acta n.º 1 do Júri do Procedimento Concursal Comum para Contratação de 3 Assistentes Operacionais em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado para a Divisão de Obras Municipais – pedreiro, pintor e serralheiro

Aos vinte seis dias do mês de Junho de dois mil e vinte, reuniu no Edifício da Câmara Municipal da Sines, o júri do procedimento concursal supra para as **referências A e B, pedreiro e pintor**, respectivamente constituído por Luís Carlos Martins da Costa, Coordenador do Serviço de Equipamentos e Manutenção, na qualidade de Presidente, Rita João Ribeiro Baltazar da Silva Paulino Barambão, Técnica Superior do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, na qualidade de 2.º vogal efectivo e Miguel Inácio Félix da Cruz Falcão, Chefe da Divisão de Obras Municipais, na qualidade de 1.º vogal suplente, aberto por despacho do Sr. Vice-Presidente da Câmara datado de 17 de Junho de 2020, a fim de definir os critérios de seleção e respetiva ponderação, bem como a ponderação da classificação final. -----

Assim, nos termos da Portaria 125-A/2019 de 30 de Abril, conjugada com a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei 35/2014 de 20 de Junho, e do despacho acima mencionado, o júri deliberou por unanimidade o seguinte: -----

Métodos de seleção: -----

Serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios, referidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho:

Prova Prática de Conhecimentos – ponderação de 45% -----

Avaliação Psicológica – ponderação de 25% -----

E o método de selecção facultativo referido no nº nº1 do artigo 6º da Portaria 125-A/2019 de 30 de Abril:

Entrevista Profissional de Selecção – ponderação de 30%

E aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º do mesmo diploma legal, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com o n.º 3 do mesmo artigo e diploma, os métodos de selecção: -----

Avaliação Curricular – ponderação de 40% -----

Entrevista de Avaliação de Competências – ponderação de 60% -----

Prova Prática de Conhecimentos (PPC) - visa avaliar as competências técnicas, sendo avaliadas em função dos seguintes parâmetros: domínio da técnica, rapidez e qualidade de execução.

A prova consistirá no seguinte:



Luís Costa

Execução de uma tarefa relacionada com a função a desempenhar, onde será avaliada a técnica aplicada, a rapidez na execução da tarefa, a higiene e segurança no trabalho e a qualidade final.

A prova é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Avaliação Psicológica (AP) - visa analisar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Esta prova será comportada por uma fase valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, 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, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação literária ou profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. -----

Este fator será valorado numa escala de 0 a 20 valores e serão ponderados os seguintes elementos, segundo a aplicação da fórmula e o seguinte critério: -----

$$AC = (HL + FP + 2EP + AD)/5$$

Sendo: -----

HL – Habilidades Literárias: ponderação da titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. -----

Para a valorização das Habilidades Literárias será adotado o seguinte critério: -----

- Escolaridade obrigatória legalmente exigida = 15 valores -----

- Escolaridade obrigatória superior à legalmente exigida = 20 valores -----

FP – Formação Profissional: serão consideradas apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a contratar. -----

Para valorização da Formação Profissional, será adotado o seguinte critério: -----

- Sem Formação = 5 valores -----

- Ações de Formação até 20 horas relacionadas com a área de recrutamento = 15 valores -----

- Ações de Formação superiores a 20 horas relacionadas com a área de recrutamento = 20 valores -----

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.

Luis Costa
C
R.



MUNICÍPIO

Câmara Municipal

www.sines.pt

EP – Experiência Profissional: serão consideradas apenas a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas. -----

Será ponderado o desempenho de funções efetivas na área a concurso: -----

- Sem Experiência Profissional = 5 valores -----

- Experiência Profissional inferior a 1 ano = 10 valores -----

- Experiência Profissional igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos = 13 valores-----

- Experiência Profissional igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos = 15 valores -----

- Experiência Profissional igual ou superior a 5 anos = 20 valores -----

z = Ponderação -----

AD – Avaliação de Desempenho – é ponderada a média da avaliação de desempenho relativa aos três últimos anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar.

Para efeito de cálculo será atribuída a seguinte pontuação: -----

Relevante – classificação obtida x 4 -----

Adequado – classificação obtida x 4 -----

Inadequado – classificação obtida x 4 -----

Aos candidatos que não possuam Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10 valores. -----

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência profissional e avaliação de desempenho devidamente concluídos e comprovados com fotocópia. -----

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem respetivamente às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$OF = (4,5\%PPC+25\%AP + 30\% EPS) \text{ ou } (40\%AC+60\%EAC)$$

Sendo: -----

OF – Ordenação Final -----

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.



MUNICÍPIO

Câmara Municipal

www.sines.pt

PPC – Prova Prática de Conhecimentos -----
AP – Avaliação Psicológica -----
EPS – Entrevista Profissional de Seleção -----
AC – Avaliação Curricular -----
EAC – Entrevista de Avaliação de Competências -----

É excluído do procedimento, o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de Abril. -----

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da mesma legislação. -----

Quota de Emprego: dar-se-á cumprimento ao previsto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/01, de 03 de Fevereiro, devendo para tal o candidato declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata do documento comprovativo. -----

Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1/03, em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa "a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação". -----

O Presidente do Júri

Luís Carlos Costa

2º Vogal Efectivo

Rita Paulino Barambão

1º Vogal Suplente

Miguel Falcão

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.

Câmara Municipal de Sines • Largo Ramos da Costa, 21 A • 7520-159 Sines

Telefone: (+351) 269 630 600
Fax: (+351) 269 633 022

E-mail: info@mun-sines.pt
NIPC: 502 563 010