

ATA DE REUNIÃO DO JÚRI

Registo
Documento Interno n.º 9035 / 2020

Data da Informação
26/05/2020

Processo
2020/250.10.101/3

ASSUNTO: Acta n.º 1 do Júri do Procedimento Concursal Comum para Contratação de um Assistente Operacional em Regime de Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado para a Unidade de Serviços Urbanos – Serviço de Limpeza e Manutenção de Espaços Públicos e Jardins (Espaços Verdes)

Aos vinte seis dias do mês de Maio de dois mil e vinte, reuniu no Edifício da Câmara Municipal da Sines, o júri constituído pela Técnica Superior do Serviço de Gestão de Espaços Públicos e Jardins, Elisabete Godinho da Silva, na qualidade de Presidente, pela Encarregada Operacional do Serviço de Limpeza e Manutenção de Espaços Públicos e Jardins, Paula Cristina Silvestre Rito, na qualidade de 1.º Vogal Efetivo e pela Técnica Superior do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, Rita João Ribeiro Baltazar da Silva Paulino Barambão, na qualidade de 2.º vogal efetivo do júri do concurso supra referido, aberto por despacho do Sr. Vice-Presidente da Câmara datado de 22 de Maio 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: -----
No presente procedimento concursal 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 Oral de Conhecimentos – ponderação de 75% -----
Avaliação Psicológica – ponderação de 25% -----

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 seleção: -----

Avaliação Curricular – ponderação de 40% -----
Entrevista de Avaliação de Competências – ponderação de 60% -----

Prova Oral de Conhecimentos (PC) – Visa avaliar os conhecimentos académicos, e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da correspondente função do posto de trabalho a ocupar. -----

Este método de selecção assume a forma oral, reveste a natureza teórica e prática, é de realização individual, incidindo

sobre conteúdos diretamente relacionados com as exigências específicas da função, e será valorado na escala de 0 a 20 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, respetivamente, 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 – Habilitações Literárias: ponderação da titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. -----

Para a valorização das Habilitações 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 -----

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 -----

2 = Ponderação -----

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

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. -----

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: -----

$$OF = (75\%PC+25\%AP) \text{ ou } (40\%AC+60\%EAC)$$

Sendo: -----

OF – Ordenação Final -----

PC – Prova de Conhecimentos -----

AP – Avaliação Psicológica -----

EPS – Entrevista Profissional de Seleção -----

AC – Avaliação Curricular -----

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

EAC - 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 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.

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". -----

Presidente do Júri

**ELISABETE
GODINHO DA
SILVA**

Digitally signed by ELISABETE
GODINHO DA SILVA
Date: 2020.05.28 15:11:54
+01:00
Location: Portugal

1º Vogal

Paula Cristina Silvestre Rita

2º Vogal

Paulino Barambão

Digitally signed by RITA JOÃO
RIBEIRO BALTAZAR DA SILVA
PAULINO BARAMBÃO
Date: 2020.05.26 10:49:44 +01:00
Location: Portugal

baltazar