

## ATA DE REUNIÃO DO JÚRI

Registo	Data da Informação	Processo
Documento Interno n.º 599 / 2020	11/01/2021	2020/250.10.101/16

**ASSUNTO:** Ata n.º 1 de reunião do júri - Procedimento concursal comum para contratação de 1 técnico superior - Arquiteto(a) Paisagista em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a Unidade de Serviços Urbanos - definição de critérios de avaliação e ponderação dos métodos de seleção

Aos cinco dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e um, pelas 10H30 reuniu o júri do procedimento concursal, constituído pela Coordenadora da Unidade de Serviços Urbanos, Manuela Ferreira Justino, na qualidade de Presidente, a Técnica Superior do Serviço de Gestão de Espaços Públicos e Jardins, Fernanda Maria da Silva Duarte, na qualidade de 1.º vogal efetivo e a Técnica Superior do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, Célia Maria Gonçalves, na qualidade de 2.º vogal efetivo, aberto por despacho do Sr. Vice-Presidente da Câmara datado de 16 de dezembro 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 n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugada com a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual 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 no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual:

### **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 seleção assume a forma oral, reveste a natureza teórica e prática, é de realização individual, incidindo sobre os conteúdos diretamente relacionados com as exigências específicas da função, com consulta e será valorado na escala de 0 a 20 valores.

A prova oral de conhecimentos incidirá sobre os seguintes temas:

- Código do Procedimento Administrativo: Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 72/2020 de 16 de novembro;

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

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Norma de Controlo de Interno em vigor no Município de Sines;
- Regime jurídico da reconversão da paisagem: Decreto-Lei n.º 28-A/2020 de 26/06;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 45/2015 de 07/07 (Aprova a Política Nacional de Arquitetura e Paisagem);
- Resolução da Assembleia da República n.º 55/2020 de 30/07 (Estratégia nacional para o fomento do arvoredo urbano);
- Decreto-Lei n.º 92/2019 de 10/07 (Regime jurídico aplicável ao controlo, à detenção, à introdução na natureza e ao repovoamento de espécies exóticas da flora e fauna).

**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:

$$AC = (HL + FP + EP + AD)/4$$

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:

- Habilitações literárias de grau exigido na candidatura = 15 valores
- Habilitações literárias de grau superior ao exigido na candidatura = 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 dos últimos 5 anos.

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.

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

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

**AD – Avaliação de Desempenho** – é considerada a avaliação relativa ao último período, não superior a três 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:

- Desempenho inadequado - 8 valores
- Desempenho adequado - 14 valores
- Desempenho relevante - 18 valores
- Desempenho excelente - 20 valores

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:

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

Sendo:

OF – Ordenação Final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

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,

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

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"*.

A Presidente do Júri

---

1º Vogal

---

2º Vogal

---