

## ATA DE REUNIÃO DO JÚRI

**Registo**  
Documento Interno n.º 11912 / 2021

**Data da Informação**  
14/06/2021

**Processo**

**ASSUNTO:** Ata n.º 1 de reunião do júri - Procedimento Concursal Comum para Contratação de três Assistentes Operacionais (1 motorista de transporte públicos, 1 motorista de pesados e 1 manobrador de máquinas) em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a Divisão de Obras Municipais – Serviço de Equipamentos e Manutenção (Gestão de Máquinas e Viaturas)

Aos sete dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e um, pelas quinze horas reuniu o júri do procedimento concursal, constituído pelo Coordenador do Serviço de Equipamentos e Manutenção, Luís Carlos Martins da Costa, na qualidade de Presidente, o Encarregado Operacional, Paulo António Gonçalves Sobral, na qualidade de 1.º vogal efetivo e a Assistente Técnica do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, Lénia Sofia Sousa Gonçalves Pimenta, na qualidade de 2.º vogal efetivo, aberto por despacho do Sr. Vice-Presidente da Câmara datado de 01 de junho de 2021, a fim de definir os critérios de seleção e respetiva ponderação, bem como a ponderação da classificação final, aplicados de igual forma às referências do procedimento concursal, abaixo mencionadas.

Assim, nos termos da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, 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:

**Referência A (1 motorista de transportes coletivos)**

**Referência B (1 motorista de pesados)**

**Referência C (1 manobrador de máquinas)**

### **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**

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

técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da correspondente função do posto de trabalho a ocupar.

Este método de seleção assume a forma oral e é de realização individual, incidindo sobre os conteúdos diretamente relacionados com as exigências específicas da função e será valorado na escala de 0 a 20 valores.

A prova oral de conhecimentos incidirá sobre os seguintes temas:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual (Título IV - Capítulo I – Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público);
- Procedimentos no âmbito da Higiene e Segurança inerente às funções a desempenhar.

**Avaliação Psicológica (AP)** - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Esta prova é valorada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto* e *Não apto*;
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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:

- Escolaridade obrigatória legalmente exigida = 15 valores
- Escolaridade 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 dos últimos cinco 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 informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo avaliada segundo os 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, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

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

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

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".

Assinado por: **LUÍS CARLOS MARTINS DA COSTA**  
Num. de Identificação: B1134669908  
Data: 2021.06.14 16:11:21+01'00'



1º Vogal

Assinado por: **PAULO ANTÓNIO GONÇALVES SOBRAL**  
Num. de Identificação: B1070381054

2º Vogal

Léia Sofia Sousa Gonçalves Rimenta

léia