

ATA DE REUNIÃO DO JÚRI

Registo	Data da Informação	Processo
Documento Interno n.º 12961 / 2021	29/06/2021	2021/250.10.101/13

ASSUNTO: Ata n.º 1 de Reunião de Júri - Procedimento Concursal Comum para Contratação de 1 Técnico Superior (Engenheiro/a) em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado para a Divisão de Ordenamento do Território - Definição de Critérios de Selecção

Aos 29 dias do mês de Maio de dois mil e vinte e um, pelas 11h30, reuniu o júri do procedimento concursal supra, constituído pela Chefe da Divisão de Ordenamento do Território, M^a de Fátima Guiomar Matos, na qualidade de Presidente, o Chefe da Divisão de Obras Municipais, Miguel Inácio Félix Cruz Falcão, na qualidade de 1.º vogal efetivo e a Técnica Superior do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, Rita João Ribeiro Baltazar da Silva Paulino Barambão, na qualidade de 2.º vogal efetivo, aberto por despacho do Sr. Vice-Presidente da Câmara datado de 19 de Maio de 2021, 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 redacção actual e do despacho acima mencionado, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:

Métodos de selecção:

No presente procedimento concursal serão aplicados os dois métodos de selecção 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 e um método de selecção complementar:

Prova Oral de Conhecimentos – ponderação de 45%

Avaliação Psicológica – ponderação de 25%

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

Entrevista Profissional de Seleção – 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 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 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:

Regime Jurídico da Urbanização e Edificação;
Regime Geral das Edificações Urbanas;
Regulamento Municipal das Edificações urbanas;
Avaliação Imobiliária;
Regime de segurança contra incêndios em edifícios;

Legislação:

Código do Procedimento administrativo;
Lei Geral do trabalho em funções públicas;
Lei 75/2013, de 12 de setembro na versão atual;
Regulamento dos serviços municipais de Sines - Despacho n.º 10145/2018 de 31 de Outubro de 2018

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.

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. É avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

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 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

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:

$$OF = (45\%PC+25\%AP+30\%EPS) \text{ ou } OF = (40\%AC+60\%EAC)$$

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

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

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

1º Vogal

2º Vogal

baltazar