

ATA DE REUNIÃO DO JÚRI

Registo	Data da Informação	Processo
Documento Interno n.º 18244 / 2021	09/09/2021	2021/250.10.101/9

Ata n.º 1 de reunião do júri - Procedimento concursal comum para contratação de um Técnico Superior (Engenheiro), em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a Divisão Jurídica, Fiscalização e Ambiente - definição dos critérios de seleção e respetiva ponderação, bem como ponderação da classificação final

Aos sete dias do mês de Setembro de dois mil e vinte e um, pelas 10 horas, reuniu o júri do procedimento concursal acima referido, aberto por despacho do Sr. Vice-Presidente da Câmara datado de 03 de Setembro de 2021, constituído por Ana Filipa Dias Zorrinho, Chefe da Divisão Jurídica, Fiscalização e Ambiente, na qualidade de Presidente, Maria de Fátima Guiomar de Matos, Chefe da Divisão de Ordenamento do Território, na qualidade de 1.º vogal efetivo e Rita João Ribeiro Baltazar da Silva Paulino Barambão, Técnica Superior do Serviço de Gestão de Recursos Humanos na qualidade de 2.º vogal efetivo, a fim de definir os critérios de selecção e respetiva ponderação, bem como a ponderação da classificação final.

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 em anexo à 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, na sua redacção actual, complementados com Entrevista Profissional de Selecção.

Prova Oral de Conhecimentos – ponderação 45%

Avaliação Psicológica – ponderação 25%

Entrevista Profissional de Selecção – ponderação 30%

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

E aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º do mesmo diploma legal, ser-lhe-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 (POC) – 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, 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:

Constituição da República Portuguesa;

Regime Jurídico da Urbanização e Edificação;

Regulamento Municipal de Edificação e Urbanização de Sines;

Regulamento de Serviços da Câmara Municipal de Sines;

Plano Diretor Municipal de Sines;

Plano de Prevenção e Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas - Ano de 2021;

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

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.

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. Será 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 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 o nível habilitacional, será considerada a titularidade da habilitação académica mínima exigida para a carreira e categoria de Técnico Superior.

Para a valorização das habilitações literárias será adotado o seguinte critério:

- Nível habilitacional mínimo exigido = 15 valores
- Nível habilitacional superior = 20 valores

FP – Formação Profissional: serão consideradas apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional dos últimos 5 anos, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

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 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.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 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.

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%POC+25%AP+30%EPS) ou OF = (40%AC+60%EAC)

Sendo:

OF – Ordenação Final

PC – Prova Oral 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, 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.

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