

## ATA DE REUNIÃO DO JÚRI

Registo	Data da Informação	Processo
Documento Interno n.º 18455 / 2021	10/09/2021	

**ASSUNTO:** Acta nº 1 do Júri do Procedimento Concursal Comum para 1 Assistente Operacional para a Divisão de Desenvolvimento Local (Cultura e Património Cultural) - definição dos critérios de selecção e respetiva ponderação, bem como ponderação da classificação final

Aos nove 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 06 de Setembro de 2021, constituído por Ricardo Manuel Estevão da Silva Pereira, Técnico Superior do Serviço de Cultura e Património Cultural, na qualidade de Presidente, Luísa Margarida Custódia Maria Bruno, Técnica Superior do Serviço de Cultura e Património Cultural, na qualidade de 1º vogal efectivo e Rita João Ribeiro Baltazar da Silva Paulino Barambão, Técnica Superior do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, na qualidade de 2º vogal efectivo, 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 de 45%**

**Avaliação Psicológica – ponderação de 25%**

**Entrevista Profissional de Selecção – 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 de 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 incidirá sobre os seguintes temas:

Domínio básico da língua inglesa em contexto de acolhimento de público;

Conhecimento da história e património locais;

Funcionamento e competências de uma autarquia local;

Funções a exercer num museu

**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 Selecção (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.

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

**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 Assistente Operacional (escolaridade obrigatória).

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 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.

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:

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

Sendo:

OF – Ordenação Final

POC – 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

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