

ATA DE REUNIÃO DO JÚRI

Registo

Documento Interno n.º 7258 / 2024

Data da Informação

26/02/2024

Processo

2023/250.10.101/15

ASSUNTO:

Ata n.º 1 - Procedimento concursal comum para contratação de um Fiscal da Carreira Especial de Fiscalização, 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 a ponderação da classificação final

Aos vinte dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas quinze horas, reuniu o júri do procedimento concursal, constituído pelo Chefe da Divisão Jurídica, Fiscalização e Ambiente, Ana Filipa Dias Zorrinho, na qualidade de Presidente, Fiscal do Serviço de Fiscalização, João Luís Peniche Raminhos Plácido, na qualidade de 1.º vogal efetivo e a Técnica Superior do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, Liliana Sofia Fernandes Duarte, na qualidade de 2.º vogal efetivo, aberto por despacho do Sr. Vice-Presidente da Câmara datado de 21 de setembro de 2023, 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 233/2022, de 9 de setembro, 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 redação atual e do despacho acima mencionado, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

Métodos de seleção:

No presente procedimento concursal serão aplicados os seguintes métodos de seleção, 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 70%

Avaliação Psicológica – menções classificativas de Apto e Não Apto

Entrevista de Avaliação de Competências – ponderação de 30%

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 seguintes métodos de seleção:

Avaliação Curricular –ponderação de 40%

Entrevista de Avaliação de Competências – ponderação de 60%

Sendo que:

Prova Oral de Conhecimentos (PC)– visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o ade-

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

quando conhecimento da língua portuguesa. Este método de seleção assume a forma oral, é de realização individual, tem a duração de 30 minutos, incide sobre conteúdos diretamente relacionados com as exigências específicas da função, e será valorado na escala de 0 a 20 valores.

A prova oral de conhecimentos versará sobre as seguintes matérias:

Regime Jurídico da Urbanização e Edificação;

Regulamento de Serviços da Câmara Municipal de Sines;

Código do Procedimento Administrativo;

Lei 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;

Decreto-Lei n.º 48/2011, de 1 de abril, na sua atual redação — Licenciamento Zero.

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. Este método de seleção é avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Avaliação Curricular (AC) - visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

Este método será valorado numa escala de 0 a 20 valores e serão ponderados os seguintes elementos, segundo a aplicação da fórmula e seguintes critérios:

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

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:

-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

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.

Este método de seleção será valorado numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

A ordenação final (OF) 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 as seguintes fórmulas, em função dos casos aplicáveis:

$$\begin{aligned} \text{OF} &= [70\%\text{PC} + 30\%\text{EAC}] - \text{n.º 1 do artigo 36.º da LTFP;} \\ \text{OF} &= (40\%\text{AC} + 60\%\text{EAC}) - \text{n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.} \end{aligned}$$

Sendo:

OF –Ordenação Final

PC –Prova de Conhecimentos

AP –Avaliação Psicológica

AC –Avaliação Curricular

EAC –Entrevista de Avaliação de Competências

É excluído do procedimento, o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou que tenha obtido um juízo de Não Apto, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da mesma legislação.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

A Presidente do Júri

1º Vogal

2º Vogal
