

ATA DE REUNIÃO DO JÚRI

Registo	Data da Informação	Processo
Documento Interno n.º 39283 / 2024	21/10/2024	2024/250.10.101/24

ASSUNTO:	Ata n.º 1 do júri - Procedimento concursal comum para contratação de 1 técnico superior em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a Divisão de Planeamento e Gestão Estratégica - definição dos critérios de seleção e respetiva ponderação, bem como ponderação da classificação final
-----------------	---

Aos vinte e um dias do mês de outubro de dois mil e vinte e quatro, pelas dez horas e trinta minutos reuniu o júri do procedimento concursal, constituído pelo Chefe da Divisão de Planeamento e Gestão Estratégica, Pedro Miguel Rosado Alves Martins, na qualidade de Presidente, o Chefe de Gabinete do Gabinete de Apoio à Presidência e Vereação, Rui Manuel Silva Matos Pereira, na qualidade de 1.º vogal efetivo e a Técnica Superior do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, Célia Maria Gonçalves, na qualidade de 2.º vogal efetivo, aberto por despacho do Sr. Vereador dos Recursos Humanos datado de 18 de outubro de 2024, 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 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, complementados com entrevista de avaliação de competências, conforme despacho de abertura, sendo atribuída a seguinte ponderação:

- Prova de conhecimentos escrita – ponderação de 70%
- Avaliação Psicológica – menções classificativas de Apto e Não Apto
- Entrevista de avaliação de competências – 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 seleção seguintes e respetiva ponderação:

Avaliação Curricular – ponderação de 40%

Entrevista de Avaliação de Competências – ponderação de 60%

Prova de conhecimentos escrita (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 adequado conhecimento da língua portuguesa. Este método de seleção assume a natureza teórica escrita, é de realização individual, com a duração de 90 minutos, incidindo sobre conteúdos diretamente relacionados com as exigências específicas da função e será valorado na escala de 0 a 20 valores e incidirá sobre as seguintes matérias:

Legislação:

- Constituição da República Portuguesa;
- Lei n.º 40/2006, de 25 de agosto, Lei das precedências do Protocolo do Estado Português;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4/09 - adaptação aos serviços da administração autárquica do sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública;
- Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico;

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

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual;
- Decreto-Lei n.º 47344/66 de 25 de novembro, na sua redação atual, que aprova o Código Civil;
- Decreto-Lei n.º 150/87, de 30 de março, que estabelece as regras sobre o uso da Bandeira Nacional;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, 29 de janeiro, na sua redação atual, que aprova o Código dos Contratos Públicos;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual, que aprova o novo Código do Procedimento Administrativo.

Referências Bibliográficas

- Saperas, Enric, «Os efeitos cognitivos da comunicação de Massas», Edições Asa
- Rieffel, Rémy, «Sociologia dos Media», Porto Editora
- Breton, Phillippe, «A Argumentação na Comunicação», Publicações Dom Quixote
- Traquina, Nelson, «Jornalismo: Questões, Teorias e Estórias», Vega
- Serrano, José de Bouza, «O Livro do Protocolo», Edição A Esfera dos Livros.
- Abranches, Graça, «Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública», Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Avaliação Psicológica: 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: 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 o nível habilitacional, será considerada a titularidade da habilitação académica mínima exigida para a carreira e categoria de Técnico Superior, na área de Línguas e Literaturas Estrangeiras, devidamente certificada pelas entidades competentes.

Será valorada da seguinte forma:

Nível habilitacional mínimo exigido = 16 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 desempenhar, dos últimos cinco anos.

Para a valoração da formação profissional, será adotado o seguinte critério:

Sem formação profissional = 8 valores

< 50 horas = 12 valores

≥ 50 horas e < 100 horas = 16 valores

≥ 100 horas e < 200 horas = 18 valores

≥ 200 horas = 20 valores

EP – Experiência Profissional: será considerada 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 na área = 8 valores;

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

- Experiência profissional inferior a 1 ano = 12 valores;
- Experiência profissional entre 1 a 5 anos = 16 valores;
- Experiência profissional 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 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:

$$OF = [70\%PC + AP \text{ (Apto)} + 30\%EAC] - n.º 1 \text{ do artigo } 36.º \text{ da LTFP}$$

$$OF = (40\%AC + 60\%EAC) - n.º 2 \text{ do artigo } 36.º \text{ da LTFP}$$

Sendo:

OF – Ordenação Final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

Entrevista de Avaliação de Competências – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método de seleção terá a duração de aproximadamente 30 minutos, 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 e incidirá sobre as seguintes competências:

ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.

ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.

PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA - Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL - Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

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.

O Presidente do Júri

1º Vogal

2º Vogal