

ATA DE REUNIÃO DO JÚRI

Registo

Documento Interno n.º 17943 / 2025

Data da Informação

22/04/2025

Processo

2025/250.10.101/1

ASSUNTO:

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

Aos vinte e dois dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas nove horas, reuniu o júri do procedimento concursal, constituído pela Chefe da Divisão Jurídica, Fiscalização e Ambiente, Ana Filipa Dias Zorrinho, na qualidade de Presidente, a Técnica Superior do Serviço Assessoria Jurídica, Helena Isabel Silva Santos Leal, 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 4 de abril de 2025, 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 60%
- Avaliação Psicológica – menções classificativas de Apto e Não Apto
- Entrevista de Avaliação de Competências – ponderação de 40%

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 60%

Entrevista de Avaliação de Competências – ponderação de 40%

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 2 horas, 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, com possibilidade de consulta da legislação em suporte papel e/ou meios eletrónicos (sem recurso a internet). Não é admissível em qualquer das formas de consulta, o recurso a legislação anotada.

A prova de conhecimentos escrita versará sobre as seguintes matérias:

- **Competências e Funcionamento dos Órgãos das Autarquias Locais:**

-Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação e Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua atual redação);

-Lei quadro das transferências de competências para as autarquias locais, Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto;

-Regime de Organização dos Serviços das Autarquias Locais, Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro, na sua atual redação;

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

-Regulamento de Estrutura e Organização dos Serviços do Município de Sines, Despacho n.º 10145/2018, publicado no Diário da República, 2.ª série, II Série, de 31 de outubro de 2018;

-Estatuto dos Eleitos Locais, aprovado pela Lei n.º 29/87, de 30 de junho, na sua atual redação;

- **Recursos Humanos:**

-Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;

-Código do Trabalho, Lei n.º 7/ 2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;

- **Ilícito de Mera Ordenação Social e Respetivo Processo:**

-Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na sua atual redação;

-Código de Estrada, aprovado pelo Decreto –Lei n.º 114/94, de 3 de maio, na sua atual redação;

- **Procedimento Administrativo:**

-Código do Procedimento Administrativo, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação;

-Acesso aos Documentos Administrativos, Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na sua atual redação;

-Medidas de Modernização Administrativa, Decreto-Lei 135/99, de 22 de abril na sua redação atual.

- **Contratação Pública:**

-Código da Contratação Pública, aprovado pelo Decreto-Lei 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação;

-Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de junho, na sua atual redação;

- **Ordenamento do Território e Regimes Especiais:**

-Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, Decreto-Lei 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação.;

-Regime de Desenvolvimento da Lei de Bases da Política Pública de Solos de Ordenamento do Território e de Urbanismo, Decreto-Lei 80/2015, de 14 de maio, na sua atual redação;

-Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio e Serviços de Restauração, Decreto-Lei 10/2015, de 16 de janeiro na sua atual redação;

- **Responsabilidade Civil:**

-Regime da Responsabilidade Civil do Estado e das pessoas Coletivas Pública, Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro, na sua atual redação.

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 Direito, devidamente certificada pelas entidades competentes.

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

Será valorada da seguinte forma:

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 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 = 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, de acordo com as menções:

- Desempenho inadequado - 8 valores

- Desempenho adequado/regular - 12 valores

- Desempenho bom - 15 valores

- Desempenho relevante/muito bom - 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:

$$OF = [60\%PC + AP \text{ (Apto)} + 40\%EAC] - \text{n.º 1 do artigo 36.º da LTFP}$$

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

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 – 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

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

incidirá sobre as seguintes competências:

ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS: Focar a ação em objetivos que acrescentem valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

ORGANIZAÇÃO, PLANEAMENTO E GESTÃO DE PROJETOS: Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

ANÁLISE CRÍTICA E RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS: Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

INICIATIVA: Agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora no âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.

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