

ATA DE REUNIÃO DO JÚRI

Registo	Data da Informação	Processo
Documento Interno n.º 21912 / 2025	16/05/2025	2025/250.10.101/2

ASSUNTO: Ata n.º 1 do júri - Procedimento concursal comum para contratação de 1 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 (Fiscalização Municipal) - definição dos critérios de seleção e respetiva ponderação, bem como ponderação da classificação final

Aos quinze dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas catorze horas, reuniu o júri do procedimento concursal, constituído pela Chefe da Divisão Jurídica, Fiscalização e Ambiente, Ana Filipa Dias Zorrinho, na qualidade de Presidente, o 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, Célia Maria Gonçalves, na qualidade de 2.º vogal efetivo, aberto por despacho do Sr. Vereador dos Recursos Humanos da Câmara datado de 13 de maio 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 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 adequado 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 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;
- 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 contrair dos últimos cinco anos.

Para valorização 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: 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, 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 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 valorização 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:

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

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

Sendo:

OF –Ordenação Final

PC –Prova de Conhecimentos

AP –Avaliação Psicológica

AC –Avaliação Curricular

EAC –Entrevista de Avaliação de Competências

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
