



FRONTEIRA
Município

ATA Nº1

Procedimento concursal comum de recrutamento de dois trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto para a carreira e categoria de Técnico Superior

Aos dez dias do mês de julho de dois mil e vinte e quatro, pelas dez horas e trinta minutos, reuniu o júri do procedimento concursal comum de recrutamento de dois trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto para a carreira e categoria Técnico Superior do mapa de pessoal do Município de Fronteira.

Do júri designado pelo Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 18 de junho de 2024, estiveram presentes os seguintes membros:

- Presidente: António João Branco Matias
- 1º vogal efetivo: Vânia do Céu de Almeida Malanho Zacarias
- 2ª vogal efetiva: Célia Cristina Teixeira Balela Ferreira

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a respetiva ordem de trabalhos:

1. Definição de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final;
2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;
3. Exclusão dos candidatos que não compareçam para aplicação de método de seleção.

Assim, considerando que:

1. Nos termos do disposto no número 6 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº35/2014, de 20 de junho, e nos artigos 17º e 18º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (Portaria), os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal são a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências
2. A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar;
3. A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;
4. A utilização dos métodos de seleção será faseada, da seguinte, forma:
 - a. Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório (avaliação curricular);
 - b. Aplicação do segundo método de seleção apenas aos candidatos aprovados no primeiro método (entrevista de avaliação de competências).
 - c. Dispensa de aplicação do segundo método de seleção aos candidatos excluídos no método anterior.



FRONTEIRA Município

Handwritten signatures and initials in the top right corner.

I – Relativamente ao **primeiro ponto da ordem de trabalhos** o júri, deliberou, por unanimidade o seguinte:

1. Quanto à avaliação curricular:

- 1.1. A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho.
- 1.2. Para o efeito, a avaliação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20 \%) + (FP \times 20 \%) + (EP \times 60 \%)$$

em que:

AC = Avaliação Curricular
HA = Habilitação Académica
FP = Formação Profissional
EP = Experiência Profissional

1.3. Os parâmetros a considerar serão avaliados da seguinte forma:

1.3.1. HA = Habilitação Académica:

Ponderação da nota final da habilitação académica exigida, Licenciatura.

Habilitações académicas de grau superior à exigida à candidatura, Mestrado – acresce 2 valores à ponderação da nota de Licenciatura, até ao limite de 20 valores.

Habilitações académicas de grau superior à exigida à candidatura, Doutoramento – acresce 2 valores à ponderação da nota de Licenciatura, até ao limite de 20 valores.

1.3.2. FP = Formação profissional:

Sem formação - 0 valores;

Com duração igual ou inferior a 60 horas nos últimos 5 anos - 10 valores;

Com duração superior a 60 horas e igual ou inferior a 100 horas nos últimos 5 anos - 14 valores;

Com duração superior a 100 horas e igual ou inferior a 150 horas nos últimos 5 anos - 16 valores;

Com duração superior a 150 horas e igual ou inferior a 200 horas nos últimos 5 anos - 18 valores;

Com duração superior a 200 horas nos últimos 5 anos - 20 valores.

1.3.3. EP = Experiência Profissional:

Sem experiência na área de atividade - 0 valores;

Com experiência na área de atividade, mas sem experiência na administração local - 5 valores;

Igual ou inferior a 2 anos de experiência na área de atividade na administração local - 10 valores;

Superior a 2 anos e igual ou inferior a 5 anos de experiência na área de atividade na administração local - 12 valores;

Um Concelho que cresce



FRONTEIRA Município

Superior a 5 anos e igual ou inferior a 8 anos de experiência na área de atividade na administração local - 16 valores;
Superior a 8 anos e igual ou inferior a 10 anos de experiência na área de atividade na administração local - 18 valores;
Superior a 10 anos de experiência na área de atividade na administração local - 20 valores.

2. Quanto à entrevista de avaliação de competências:

- 2.1. A entrevista de avaliação de competências é realizada por técnico competente, com a duração aproximada de 20 minutos e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido para a carreira e categoria e pretende aferir a presença ou ausência das competências que integram aquele perfil.
- 2.2. A entrevista de avaliação de competências é 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.
- 2.3. O perfil de competências a avaliar concretiza-se nas seguintes competências: conhecimentos especializados e experiência; responsabilidade e compromisso com o serviço; relacionamento interpessoal e organização e método de trabalho.
- 2.4. Cada uma das competências será avaliada da seguinte forma:
Detém um nível elevado da competência - 20 valores
Detém um nível bom da competência - 16 valores
Detém um nível suficiente da competência - 12 valores
Detém um nível reduzido da competência - 8 valores
Detém um nível insuficiente da competência - 4 valores
- 2.5. A classificação da entrevista de avaliação de competências será obtida através da seguinte fórmula:

$$CEAC = (C1 + C2 + C3 + C4) / 4$$

Em que:

CEAC = Classificação da entrevista de avaliação de competências;

C1 = Competência 1

C2 = Competência 2

C3 = Competência 3

C4 = Competência 4

- 2.6. O resultado da aplicação da fórmula supra descrita será convertido nos seguintes níveis classificativos:
Igual ou superior a 18 valores - nível elevado - 20 valores
Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores - nível bom - 16 valores
Igual ou superior a 9,5 e inferior a 14 valores - nível suficiente - 12 valores
Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores - nível reduzido - 8 valores
Inferior a 6 valores - nível insuficiente - 4 valores

3. Quanto ao sistema de valoração final:



FRONTEIRA Município

- 3.1. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = [AC \times 55\%] + [EAC \times 45\%]$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

- 3.2. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores centesimais.
- 3.3. Nos termos dos números 3 e 4 do artigo 21º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicável o método seguinte.

II – Relativamente ao **segundo ponto da ordem de trabalhos** o júri, deliberou, por unanimidade o seguinte:

Caso subsista igualdade de valoração serão aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos nos números 1 e 2 do artigo 24º da Portaria.

Caso subsista igualdade após aplicação dos critérios determinados pela portaria, os candidatos serão ordenados pela classificação final da habilitação exigida mais elevada e ainda, se necessário, pela ordem de entrada da candidatura, daquela que tenha entrado em primeiro lugar (segundo o critério data e hora) para a última.

III – Relativamente ao **terceiro ponto da ordem de trabalhos** o júri, deliberou, por unanimidade que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a aplicação do método de seleção.

Nos termos da alínea b) do nº2 do artigo 112º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei nº4/2015, de 07 de janeiro, deliberou ainda o Júri proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico. Nos casos em que o candidato se oponha à comunicação por esta via, deve informar o Júri dessa oposição, sendo providenciadas comunicações escritas em formato papel com comprovativo de envio e entrega.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, pelas onze horas e trinta minutos da qual foi elaborada a presente ata, que depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos membros do Júri presentes.



FRONTEIRA
Município

O Júri
Presidente

António José Augusto Leitão

1ª vogal efetiva

Vermic do céu de Almeida M. Zacarias

2º vogal efetivo

Gilva Cristina Teixeira Baldoferrera

Um Concelho que cresce