



### ATA nº3

#### **Procedimento concursal comum de recrutamento de dois trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de Técnico Superior (Gestão)**

Aos dezassete dias do mês de julho de dois mil e vinte e quatro, pelas dez horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum de recrutamento de um trabalhador em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria Técnico Superior do mapa de pessoal do Município.

Do júri designado e alterado pelo Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 13 de maio de 2024, estiveram presentes os seguintes membros:

- Presidente: António João Branco Matias
- 1º vogal efetivo: Vânia do Céu Almeida Malanho Zacarias
- 2ª vogal efetiva: Paulo Jorge Pereira Madeira

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

Ponto único: Correção ao Aviso de Abertura do procedimento Concursal e clarificações à Ata nº1.

#### **Ponto único:**

O Júri detetou que atendendo aos termos do artigo 17.º da Portaria nº233/2022, de 09 de setembro a formulação e ponderação dos métodos de seleção, constante do Aviso do Procedimento deve ser revista, porquanto se encontra ausente a menção aos métodos de seleção a aplicar aos candidatos enquadráveis no nº2 do art.36º da LTFP, bem como existe uma inconsistência com o mencionado artigo relativamente à menção da Avaliação Psicológica.

Assim, deliberou, por unanimidade o seguinte:

1. O nº10 do Aviso do Procedimento passa a ter a seguinte redação:

“Considerando o artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelecem os métodos obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do trabalhador, bem como o artigo 18.º da referida Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, optou-se pelos seguintes métodos:

10.1 - Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade

*Handwritten signatures and initials.*



CÂMARA MUNICIPAL

caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

10.2 - Prova de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) para os demais candidatos.

10.3 - Os métodos referidos no ponto 10.1, podem ser afastados pelos candidatos abrangidos por essa faculdade, através de menção expressa no formulário de candidatura aplicando-se, nesse caso, os métodos previstos no ponto 10.2, conforme previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

10.4 - A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores e efetuada com as seguintes fórmulas:

a) Para os candidatos que efetuem Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências:

$$CF = (AC \times 50 \%) + (EAC \times 50 \%)$$

em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Avaliação de Competências

b) Para os candidatos que efetuem Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências:

$$CF = (PC \times 50 \%) + (AP \text{ "Apto" ou "Não Apto"} + (EAC \times 50\%))$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista Avaliação de Competências

10.5 - Prova 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, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, é de realização individual, reveste a natureza teórica, assume forma escrita, será efetuada em suporte de papel.

10.6 - Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de



*Handwritten signature and initials*

competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases e será valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto;

10.7 - Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar; Este fator será classificado de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula:  $AC = (HA \times 20 \%) + (FP \times 30 \%) + (EP \times 40 \%) + (AD \times 10 \%)$

em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

10.7.1 - HA = Habilitação Académica:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores

Habilitações académicas de grau superior à exigida à candidatura - 20 valores

10.7.2 - FP = Formação profissional:

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

10.7.3 - EP = Experiência Profissional:

Sem experiência na área de atividade - 0 valores

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

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

Superior a 5 anos e igual ou inferior a 8 anos de experiência na área de atividade - 16 valores

Superior a 8 anos e igual ou inferior a 10 anos de experiência na área de atividade - 18 valores

Superior a 10 anos de experiência na área de atividade - 20 valores

10.7.4 - AD = Avaliação Desempenho:

Desempenho relevante/excelente (de 4 a 5) - 20 valores

Desempenho adequado (de 2 a 3,999) - 16 valores

Sem avaliação de desempenho ou desempenho inadequado (de 1 a 1,999) - 10 valores

*Handwritten signatures and initials.*



CÂMARA MUNICIPAL

10.8 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função; 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.

2. O nº11 do Aviso do Procedimento passa a ter a seguinte redação:

Sistema de Classificação Final - Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores ou uma menção "Não Apto" num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, sendo de carácter eliminatório pela ordem enunciada. A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores.

3. No mesmo sentido o Júri deliberou, por unanimidade, retificar a Ata nº1 que em todas as menções quanto aos métodos de seleção passa a observar o descrito nos pontos 1 e 2 da presente ata. A legislação aplicável para a prova de conhecimentos mantém-se a indicada no Aviso do Procedimento e Ata nº1, não condicionando de modo algum a preparação e avaliação dos candidatos.

4. O júri aprovou ainda o perfil de competências a observar na aplicação da Entrevista de Avaliação de Competências: conhecimentos especializados e experiência; responsabilidade e compromisso com o serviço; relacionamento interpessoal e organização e método de trabalho. Atendendo a que as referidas correções não tem impacto direto na admissão/exclusão de candidatos ou na aplicação dos métodos de seleção, o Júri considerou ainda que este facto não deverá suscitar qualquer alteração do prazo de apresentação de candidaturas ou dos demais termos em que foi aberto o procedimento concursal.

Por fim, o júri deliberou, por unanimidade, que na sequência da aprovação da presente ata, tenha lugar a publicação da nota de correção ao Aviso no site do Município de Fronteira, no separador do Aviso melhor identificado acima.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, pelas doze horas 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.

O Júri do procedimento concursal,



CÂMARA MUNICIPAL

---

O Presidente

1º Vogal efetivo

Vogal de substituição: M. Zaccarias

2º Vogal efetivo

Documento assinado digitalmente. Esta assinatura digital é equivalente à assinatura autógrafa.  
Cópias do documento são validadas com selo branco em uso na instituição.

