



Handwritten signature in blue ink.

FRONTEIRA Município

ATA Nº1

Procedimento concursal comum de recrutamento de três trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de Assistente Técnico

Aos vinte dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum de recrutamento de três trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria Assistente Técnico do mapa de pessoal do Município de Fronteira, aberto pela deliberação da Câmara Municipal de Fronteira de 12 de fevereiro de 2025.

Do júri designado pelo Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 4 de fevereiro de 2025, estiveram presentes os seguintes membros:

- Presidente: Vânia do Céu de Almeida Malanho
- 1º vogal efetivo: Sónia Alexandra Garção Andrade
- 2ª vogal efetiva: Zulima Maria Bandola Machado

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

1. Definição do perfil de competências, 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 nos números 1 a 3 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº35/2014, de 20 de junho, e no nº1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (Portaria), os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal são os seguintes:
 - a. Aos candidatos que reúnam as condições referidas no nº2 do art 36º da LTFP serão aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências;
 - b. Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que, nos termos do nº3 do artigo 36º da LTFP, tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção anteriores, serão aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação psicológica e 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 prova de conhecimentos visa analisar conhecimentos académicos e/ou profissionais e capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o conhecimento adequado da língua portuguesa;
5. A avaliação psicológica destina-se a avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências para a carreira e categoria.
6. 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 ou prova de conhecimentos);

Um Concelho que cresce

- b. Aplicação do segundo método de seleção apenas aos candidatos aprovados no primeiro método (entrevista de avaliação de competências ou avaliação psicológica).
- c. Aplicação do terceiro método de seleção aos candidatos aplicáveis no termos do Aviso do procedimento, apenas aos aprovados no 2º método de seleção.
- d. Dispensa de aplicação do segundo e terceiro métodos de seleção aos candidatos excluídos no método anterior.

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

1. O perfil de competências, atendendo à carreira e categoria objeto do procedimento concursal é o seguinte:

Orientação para o serviço público: capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade.

Conhecimentos e Experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

Relacionamento interpessoal: Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Organização e Método de Trabalho: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.

Inovação e Qualidade: capacidade para executar atividades e tarefas de forma crítica e de sugerir novas práticas de trabalho, com vista ao aumento da qualidade do serviço prestado.

2. Quanto à avaliação curricular:

- 2.1. A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho.

- 2.2. 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:

$$AC = (HA \times 20 \%) + (FP \times 10 \%) + (EP \times 60 \%) + (AD \times 10 \%)$$

em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

- 2.3. Os parâmetros a considerar serão avaliados da seguinte forma:

- 2.3.1. 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.

- 2.3.2. FP = Formação profissional:

Com duração igual ou inferior a 60 horas nos últimos 3 anos - 10 valores



FRONTEIRA
Município

- Com duração superior a 60 horas e igual ou inferior a 100 horas nos últimos 3 anos - 14 valores
- Com duração superior a 100 horas e igual ou inferior a 150 horas nos últimos 3 anos - 16 valores
- Com duração superior a 150 horas e igual ou inferior a 200 horas nos últimos 3 anos - 18 valores
- Com duração superior a 200 horas nos últimos 3 anos - 20 valores

Handwritten signature

2.3.3. 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

2.3.4. 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

3. Quanto à entrevista de avaliação de competências:

- 3.1. A entrevista de avaliação de competências é realizada por técnico competente, com a duração aproximada de 30 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.
- 3.2. 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.
- 3.3. Cada uma das competências será avaliada entre 0 e 20 valores.
- 3.4. A classificação da entrevista de avaliação de competências será obtida através da seguinte fórmula:

$$CEAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5) / 5$$

Em que:

CEAC = Classificação da entrevista de avaliação de competências;

C1 = Competência 1

C2 = Competência 2

C3 = Competência 3

C4 = Competência 4

C5 = Competência 5

- 3.5. 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

Um Concelho que cresce

Inferior a 6 valores – nível insuficiente – 4 valores

4. Quanto à prova de conhecimentos:

- 4.1. A prova e conhecimentos assume a forma escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, será efetuada em suporte de papel e é composta por diversas questões de verdadeiro/falso, escolha múltipla, resposta fechada ou resposta aberta.
- 4.2. A duração da prova de conhecimentos é de 90 minutos.
- 4.3. A desistência de realização da prova apenas pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 20 minutos sobre o início da prova.
- 4.4. Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de quaisquer aparelhos eletrónicos computadorizados, tais como, telemóveis, computadores, portáteis, tablets, smartwatch, entre outros.
- 4.5. A prova incidirá sobre os temas seguintes:
 - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e seu anexo (LTFP);
 - Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro e seu anexo (CPA);
 - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e seu anexo (RJAL);
 - Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto (Lei – Quadro da transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais)
 - Decreto-Lei nº21/2019, de 30 de janeiro (Competências dos Municípios no domínio da educação)
- 4.6. A prova é realizada com consulta da legislação acima referenciada, desde que em suporte papel e não comentada/annotada.
- 4.7. A atualização da legislação acima referenciada após a publicação da ata e respetivo procedimento é da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos.
- 4.8. A prova de conhecimentos será valorada numa escala de 0 a 20 valores.

5. Quanto à avaliação psicológica:

Terá como referência o perfil de competências definido para a carreira e categoria, descrito no ponto 1, e cada candidato será classificado segundo a menção qualitativa “Apto” ou “Não Apto”.

6. Quanto ao sistema de valoração final:

- 6.1. 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:

$$CF = [PC \times 0,50 \ %] + [EAC \times 0,50\%]$$

OU

$$CF = [AC \times 0,30\%] + [EAC \times 0,70\%]$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação curricular

PC = Prova de conhecimentos

EAC = Entrevista de avaliação de competências

AP = Avaliação Psicológica

- 6.2. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores centesimais.
- 6.3. 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.



FRONTEIRA
Município

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 por ordem de idade, em função da data e hora de submissão da candidatura, da mais antiga para a mais recente.

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, 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

Presidente

Vânia do Céu de Almeida M. Zaccarias

1ª vogal efetiva

Sónia Alexandra Carção Andrade

2ª vogal efetiva

Miguel de Deus Branco Pacheco de Sousa

Um Concelho que cresce

