



Handwritten signature or initials in blue ink.

CÂMARA MUNICIPAL DE SANTA CRUZ DAS FLORES

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR

-----Aos vinte e três dias do mês de novembro de dois mil e vinte e três, nas instalações da Câmara Municipal de Santa Cruz das Flores, reuniu o júri designado por despacho do Presidente da Câmara Municipal, referente ao procedimento concursal suprarreferido, estando presentes os seguintes membros -----

----- Presidente – Maria Elizabete Avelar Noia, Vice-Presidente da Câmara Municipal de Santa Cruz da Flores; -----

----- 1.º Vogal Efetivo - Fábio do Rosário Milagres Medina, Vereador a Tempo Inteiro da Câmara Municipal de Santa Cruz da Flores; -----

----- 2.º Vogal Efetivo - Emília Isabel de Castro e Câmara de Freitas Valadão, Técnico Superior, da Câmara Municipal de Santa Cruz da Flores. -----

----- Aberta a reunião pelo Presidente do júri, deu-se início à ordem de trabalhos, a qual de acordo com o estipulado no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, será a de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção. -----

----- Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte: -----

----- **Métodos de seleção** -----

----- Nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente e doravante designada por LTFP aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, do n.º 4 do artigo 36.º da LTFP e do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria serão aplicados os métodos de seleção: Avaliação Curricular como método de seleção obrigatório e Entrevista de Avaliação de Competências como método de seleção facultativo. -----

ESV
ven
A.

----- Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, têm carácter eliminatório. Serão excluídos os candidatos que não compareçam ao método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores, em qualquer um dos métodos não lhe sendo aplicado o método seguinte, de acordo com o n.º 4 do artigo 21.º da Portaria. -----

---**Avaliação Curricular (AC)**-----

-----Incide especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado e visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, designadamente Nível Habilitacional (NH), Experiência Profissional (EP), Formação Profissional (FP) e Avaliação do Desempenho (AD). Será classificada numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos parâmetros, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = (10\%NH) + (50\%EP) + (20\%FP) + (20\%AD)$$

----- A escala de pontuação de cada um dos fatores que integram a fórmula de avaliação do método de seleção avaliação curricular, consta em anexo à presente ata (Anexo I). -----

----- **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 aplicação deste método será realizada baseando-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, relativamente às seguintes competências: organização e método de trabalho; trabalho de equipa e cooperação; iniciativa e autonomia; responsabilidade e compromisso com o serviço. -----

----- A EAC é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas e cada competência será valorada nos seguintes termos: -----

EDL
VON
A.

----- 20 valores: o candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência; -----

----- 16 valores: o candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência; -----

----- 12 valores: o candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência; -----

----- 8 valores: o candidato evidencia 1 indicador comportamental da competência; -----

----- 4 valores: o candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência. -----

----- A classificação final da EAC resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação de cada competência, de acordo com a seguinte fórmula: $EAC=(A+B+C+D)/4$, em que: -----

A. Organização e método de trabalho: capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Organiza as tarefas com antecedência de forma a garantir o bom funcionamento do serviço. -----

- Respeita o planeamento do trabalho e executa as suas tarefas e atividades com vista ao cumprimento das metas e prazos. -----

- Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios. -----

- Mantém organizados os documentos que utiliza, segundo sistemas lógicos e funcionais. -----

B. Trabalho de equipa e cooperação: capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com outros de forma ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Integra-se em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho. -----

- Tem um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa. -----

- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado. -----

622
ven
P.

- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo. -----

C. Iniciativa e Autonomia: capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Em regra responde com prontidão a propostas de novas tarefas ou outras solicitações profissionais. -----

- Tem, normalmente, uma atitude ativa e dinâmica. -----

- Executa de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são distribuídas. ---

- Toma iniciativas no sentido da resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade. -----

D. Responsabilidade e compromisso com o serviço: capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas. -----

- Responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais. -----

- É cumpridor das regras dos regulamentos relativos ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões. -----

- Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço. -----

----- **Ordenação Final (OF)** -----

----- O júri deliberou ainda que a classificação final dos candidatos será obtida, nos termos do n.º 3 do artigo 18.º e do artigo 21.º da Portaria, da seguinte forma: -----

$$OF = 70\% AC + 30\% EAC$$

Sendo:

OF = ordenação final

AC = avaliação curricular

EAC = entrevista de avaliação de competências.

----- Em situações de igualdade de valorção, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria e nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. -----

----- Subsistindo o empate, serão utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial: -----

- a) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, com contrato de trabalho em funções públicas;
- b) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, em qualquer situação jurídica ou funcional;
- c) Nota final da habilitação académica exigida;
- d) Número de horas de formação, em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício de funções ao posto de trabalho;
- e) Tempo de exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social;
- f) Caso subsista a igualdade de valorção, o desempate será efetuado por sorteio, sendo as operações materiais de desempate realizadas na presença dos candidatos envolvidos,

----- De acordo com o Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, a quota a preencher por candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade funcional for igual ou superior a 60%, é fixada de acordo com os postos de trabalho a concurso, de entre candidatos aprovados constantes da lista unitária de ordenação final, homologada. Assim, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, no presente procedimento o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

----- E, nada mais havendo a tratar, e para constar lavrou-se a presente ata, que depois de lida em voz alta e aprovada, segue assinada pelos membros do júri. -----

PRESIDENTE DO JÚRI

Maria Elizabeth Avelar Noia

VOGAIS
fábio ibd. l.

Fábio do Rosário Milagres Medina

Emília Isabel Valada

Emília Isabel de Castro e Câmara de Freitas Valadão