



FUB
Dr.

CÂMARA MUNICIPAL DE SANTA CRUZ DAS FLORES

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO NA ÁREA ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA

-----Aos sete dias do mês de maio de dois mil e vinte e quatro, 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 – Elsa Maria da Silva Cardoso, Dirigente Intermédio de 4.º Grau da Câmara Municipal de Santa Cruz das Flores; -----

----- 1.º Vogal Efetivo - Fernanda Maria Melo Medina, Coordenadora Técnica, da Câmara Municipal de Santa Cruz das Flores; -----

----- 2.º Vogal Efetivo - Débora Rute Moura de Vasconcelos, Assistente Técnico da Câmara Municipal de Santa Cruz das 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, será a seguinte: -----

- a) Decidir das fases que comportam os métodos de seleção e das condições específicas da sua realização; -----
- b) Selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos, bem como definir o tipo de prova; -----
- c) Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

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

----- **Métodos de seleção** -----

----- Nos termos do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, conjugado com o n.º 1 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, serão aplicados os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências como métodos de seleção obrigatórios. -----

a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que cumulativamente, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP. -----

b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica – Para os restantes candidatos.

----- Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório. Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores, ou um juízo de Não Apto em qualquer um dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes, de acordo com o n.º 4 do artigo 21.º da Portaria. -----

----- **Prova de Conhecimentos (PC)** -----

----- Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais incide sobre conteúdos de natureza genérica diretamente relacionados com as exigências da função, é de realização individual e é valorada até às centésimas numa escala de 0 a 20 valores, será escrita, em suporte de papel, será de natureza teórica, constituída por 20 questões com respostas Falso/Verdadeiro, devidamente fundamentadas e incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica e terá a duração de 2H00. -----

A Prova de Conhecimentos acima descrita admite a consulta de legislação simples (não anotada e comentada), não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático e os candidatos devem fazer-se acompanhar do seu documento de identificação, isto é, do bilhete de identidade ou do cartão de

EW
R
D.

cidadão, bem como virem munidos de esferográfica ou caneta e versará sobre as seguintes matérias: -----

Caro
R
Dr

- a) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação, que aprova o Código do Procedimento Administrativo; -----
- b) Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na sua atual redação, que aprova o Regime Financeiro das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais; -
- c) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Lei Funções Públicas; -----
- d) Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, que aprova o Código do Trabalho; -----
- e) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública; -----
- f) Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, na sua atual redação, que adapta aos serviços da administração autárquica o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública; -----
- g) Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, que aprova o Regime Jurídico das Autarquias Locais, das Entidades Intermunicipais e do Associativismo Autárquico. -----
- h) Regulamento n.º 181/2017, de 16 de fevereiro, Norma de Controlo Interno do Município de Santa Cruz das Flores, publicado no Diário da República, 2ª Série, n.º 71 de 10 de abril de 2017. -----

----- A pontuação a atribuir a cada questão, será de 1 valor, assim distribuído, resposta correta será valorada com 0,50 valores e a respetiva fundamentação com 0,50 valores, num total de vinte valores. -----

----- **Avaliação Psicológica (AP)** -----

----- Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A aplicação deste método de seleção será realizada por técnicos com formação adequada para o efeito e será avaliado através das menções classificativas Apto e Não Apto. -----

Avaliação Curricular (AC) -----

Handwritten marks: a circled '20', a circled '16', and a circled '12'.

-----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 será valorada nos seguintes termos: -----

- 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: -----

Guia
Dr'

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. -----

- 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. -----

- 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. -----

Guil
 P
 DV

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 da seguinte forma: -----

----- Para os candidatos abrangidos pelo ponto 15.3 do aviso: -----

$$OF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)$$

----- Para os restantes candidatos: -----

$$OF = (PC)$$

----- Em situações de igualdade de valoração, 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) Candidato(a) com mais anos de experiência profissional, mencionada no Curriculum Vitae, no exercício de funções idênticas às dos postos de trabalho a concurso;

- b) Candidato(a) com maior número de horas de formação profissional relacionada com as exigências e competências necessárias para o exercício de funções idênticas às dos postos de trabalho a concurso;
- c) Candidato com a melhor nota final da habilitação académica exigida;
- d) Caso subsista a igualdade, 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. -----

----- As deliberações do júri foram todas tomadas por unanimidade. -----

----- 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




Elsa Maria da Silva Cardoso

VOGAIS

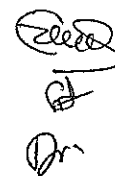


Fernanda Maria Melo Medina



Débora Rute Moura de Vasconcelos

ANEXO I
ATA N.º 1
ASSISTENTE TÉCNICO



Escala de Pontuação dos Fatores que Integram a Fórmula de Avaliação do Método de Seleção Avaliação Curricular

Nível Habilitacional – pondera o nível habilitação nos seguintes termos:

- Nota final da habilitação académica igual a 20 valores – 20 pontos;
- Nota final da habilitação académica igual ou superior a 18 valores e inferior a 20 – 18 pontos;
- Nota final da habilitação académica igual ou superior a 16 valores e inferior a 18 — 16 pontos;
- Nota final da habilitação académica igual ou superior a 14 valores e inferior a 16 – 14 pontos;
- Nota final da habilitação académica igual ou superior a 12 valores e inferior a 14 – 12 pontos;
- Nota final da habilitação académica igual ou superior a 10 valores e inferior a 12 valores – 10 pontos;

Experiência Profissional – pondera a atividade desenvolvida, nos últimos 5 anos com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, nos seguintes termos:

- Igual ou superior a sessenta meses de desempenho efetivo de funções – 20 pontos;
- Igual ou superior a cinquenta meses e inferior a sessenta meses de desempenho efetivo de funções – 18 pontos;
- Igual ou superior a quarenta meses e inferior a cinquenta meses de desempenho efetivo de funções – 16 pontos;
- Igual ou superior a trinta meses e inferior a quarenta meses de desempenho efetivo de funções – 14 pontos;

- Igual ou superior a vinte meses e inferior a trinta meses de desempenho efetivo de funções – 12 pontos;
- Inferior a vinte meses de desempenho efetivo de funções – 10 pontos.

Formação profissional – pondera a participação na qualidade de formando em ações de formação, nos últimos 3 anos em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nos seguintes termos:

Igual ou superior 50 horas de formação – 20 pontos

Igual ou superior 40 horas e inferior 50 horas de formação – 18 pontos

Igual ou superior 30 horas e inferior 40 horas de formação – 16 pontos

Igual ou superior 20 horas e inferior 30 horas de formação – 14 pontos

Igual ou superior 10 horas e inferior 20 horas de formação – 12 pontos;

Inferior 10 horas de formação – 10 pontos

Avaliação do desempenho – pondera a avaliação do desempenho relativa aos três últimos períodos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos seguintes termos:

- 3 relevantes – 20 pontos;
- 2 relevantes e 1 adequado – 16 pontos;
- 1 relevante e 2 adequados – 14 pontos;
- 3 adequados – 12 pontos.

Nota: Aos candidatos cujo desempenho não tenha sido avaliado, é atribuído por cada período não avaliado, a menção qualitativa de adequado.

D
D'