Município de Santa Cruz das Flores

ATA n.º 1

Processo: Procedimento Concursal Comum para um posto de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional (canalizador), grau de complexidade funcional 1, constante do Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, para exercer funções na unidade orgânica obras, urbanismo e serviços urbanos e ambiente serviço integrante da estrutura e organização do Município de Santa Cruz das Flores

Despacho de designação: Presidente de Câmara Municipal, Maria Elisabete Avelar Noia, de 16 de outubro de 2026

Composição do Júri:

Presidente: Fábio dos Milagres Rosário Medina, Vice-presidente da Câmara Municipal de Santa Cruz das Flores;

Vogais Efetivos: José Fernando de Sousa Custódio, assistente operacional da Unidade de Saúde da Ilha das Flores, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; e José Orlando Cabral Ramos encarregado operacional da Câmara Municipal de Santa Cruz das Flores;

Vogais Suplente: Nelson Manuel Raposo Tavares, assistente operacional na Câmara Municipal de Santa Cruz das Flores, e José Francisco Garcia Andrade assistente operacional da Câmara Municipal de Santa Cruz das Flores.

Aos 23 dias do mês de outubro de dois mil e vinte e seis, na sede da Câmara Municipal de Santa Cruz das Flores, reuniu o Júri do Procedimento Concursal Comum de recrutamento de trabalhador para constituição de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, doravante Júri, tendo em vista a ocupação de um posto de trabalho do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Santa Cruz das Flores, para desempenhar funções na na unidade orgânica obras, urbanismo e serviços urbanos e ambiente, na carreira e categoria de Assistente Operacional (canalizador), constituído pelo **Presidente**: Fábio dos Milagres Rosário Medina, Vice-presidente da Câmara Municipal de Santa Cruz das Flores;

Vogais Efetivos: José Fernando de Sousa Custódio, assistente operacional da Unidade de Saúde da Ilha das Flores, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; e José Orlando Cabral Ramos encarregado operacional da Câmara Municipal de Santa Cruz das Flores; nos termos do n.º 1 e n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua redação atual, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, doravante designada Portaria, com a seguinte Ordem de Trabalhos:

1) Decidir as fases que comportam os métodos de seleção, nos termos da legislação, e das condições específicas da sua realização;

2) Selecionar os temas a abordar na Prova de Conhecimentos (PC), bem como definir o tipo de prova;

3) Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção; e

4) Elaborar o Aviso do Procedimento Concursal tendo em vista o recrutamento do posto de trabalho em causa para o Mapa de Pessoal do Município de Santa Cruz das Flores para o corrente ano de 2026.

Entrando-se no **primeiro ponto da ordem de trabalhos**, o Júri deliberou, por unanimidade, que no presente recrutamento serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, nos termos do n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, constante do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, doravante LTFP, e artigo 17.º da Portaria:

Prova de Conhecimentos (PC) e **Avaliação Psicológica** (AP).

---- Para os candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, ou seja, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho em causa, ser-lhes-ão aplicados, caso não exerçam por escrito no formulário de candidatura a opção pelos métodos atrás referidos, nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, os seguintes métodos:

Avaliação Curricular (AC) e **Entrevista de Avaliação de Competências** (EAC).

A Prova Conhecimentos (PC), será de natureza prática e incidirá sobre a execução de 4 tarefas relacionadas com os conteúdos funcionais constantes do ponto 4 do aviso de abertura do

concurso e terá a duração de 60 minutos. A cada uma das tarefas é atribuída a pontuação de 5 valores, num total de 20 valores. Tarefa resolvida corretamente e sem falhas – Total da pontuação; Tarefa resolvida corretamente com pequenas falhas - 4/5 da pontuação; Tarefa resolvida com algumas falhas de relativa importância - 2/3 da pontuação; Tarefa resolvida com algumas falhas importantes - 1/3 da pontuação; Tarefa resolvida com bastantes falhas 1 valor; Tarefa não resolvida 0 valores.

A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, caraterísticas de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida.

Para tal, serão considerados e ponderados, obrigatoriamente, os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

Habilitação Académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; Formação Profissional; Experiência Profissional; e Avaliação do Desempenho relativa ao último período avaliado em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A avaliação curricular é expressa numa escala 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.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, baseando-se a sua aplicação num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

Entrando-se no **terceiro ponto da Ordem de Trabalhos**, o júri fixou os parâmetros de

avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção:

A Avaliação Psicológica (AP) é valorada da seguinte forma: Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado obtido. De acordo com o n.º 2 do artigo 21.º da Portaria, a AP será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção, sendo excluídos os candidatos que tenham obtido um juízo de Não Apto.

A Avaliação Curricular (AC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos seguintes elementos, de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, a avaliar:

AC = (HA + FP + EP + AD)/4, em que:

Em que:

HA = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou o nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

i) Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura: 16 valores;

ii) Habilitações Académicas de grau superior ao exigido à candidatura: 20 valores.

FP = Formação Profissional: considerando-se, em especial, as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

i) Nenhuma unidade de crédito: 8 valores;

ii) De 1 a 6 unidades de crédito: 10 valores;

iii) De 7 a 14 unidades de crédito: 12 valores;

iv) De 15 a 20 unidades de crédito: 14 valores;

v) De 21 a 25 unidades de crédito: 16 valores;

vi) Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores.

As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:

Ações de formação	Unidades de crédito
1, 2 dias	1
3, 4 dias	2
5 dias	3
> 5 dias	4

Para efeitos do cálculo do elemento Formação Profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

EP = Experiência Profissional: visa considerar a experiência, ou a sua inexistência, na carreira e categoria tendo em conta os anos de serviço no desempenho de funções idênticas ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

i) Sem experiência profissional – 0 valores;

ii) Menos de um ano – 8 valores;

iii) Entre um e dois anos – 10 valores;

iv) Entre três e quatro anos – 12 valores;

v) Entre cinco e seis anos – 14 valores;

vi) Entre sete e oito anos – 16 valores;

vii) Entre nove e dez anos – 18 valores;

viii) Mais de dez anos – 20 valores.

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte.

Só será contabilizado como tempo de Experiência Profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à carreira e categoria do posto de trabalho, que se encontre devidamente comprovado mediante declaração do serviço de origem.

AD = Avaliação de Desempenho, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período avaliado, em relação aos trabalhadores titulares de uma relação jurídica de emprego público, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada da seguinte forma:

i) Menção qualitativa de Mérito Excelente = 20 valores;

ii) Menção qualitativa de Relevante = 16 valores;

iii) Menção qualitativa de Adequado = 12 valores; e

iv) Menção qualitativa de Inadequado = 8 valores.

Por facto não imputável ao candidato detentor de uma relação jurídica de emprego público, na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto, caso em que o Júri atribuirá a menção de Adequado – 12 valores.

O modelo de ficha individual, contendo o resumo dos elementos a avaliar, constitui o Anexo I à presente ata.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. O resultado final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. O modelo de ficha individual, contendo o resumo dos temas abordados, as competências a avaliar a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada,

constitui o Anexo II à presente ata.

A classificação na Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será dada pela seguinte fórmula:

EAC = (A+B+C+D)/4

Em que:

A = Competência A (Orientação para os resultados);

B = Competência B (Planeamento e organização);

C = Competência C (Conhecimentos especializados e experiência);

D = Competência D (Responsabilidade e compromisso com o serviço).

A entrevista terá a duração aproximada de 20 minutos.

O júri deliberou, por unanimidade, que a **Ordenação Final** (OF) dos candidatos, que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, nos seguintes termos e conforme os artigos 17.º, n.º 4 e 5 e 23.º da Portaria:

a) No caso dos candidatos que efetuem Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica:

   OF = PC (100%) + Apto na AP

b) No caso dos candidatos que efetuem Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências:

   OF = 0,6AC + 0,4EAC

Em que:

OF = Ordenação Final.

PC = Prova de Conhecimentos.

AP = Avaliação Psicológica.

AC = Avaliação Curricular.

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, um juízo de Não Apto numa das fases, não se lhes aplicando o método de seleção seguinte, sendo igualmente excluídos os candidatos que não compareçam para a sua realização.

O Júri deliberou, por unanimidade, nos termos da alínea q) do n.º 3 do artigo 11.º e artigos 19.º e 21.º, todos da Portaria, fasear a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior.

Em cumprimento do disposto nos artigos 25.º e 33.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência de interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Em cumprimento do disposto nos artigos 16.º e 22.º ambos da Portaria os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e hora em que as mesmas terão lugar por uma das formas previstas na Portaria.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Santa Cruz das Flores e disponibilizada na sua página eletrónica.

Nos termos do n.º 2 do artigo 22.º da Portaria só serão afixados os resultados obtidos no segundo método de seleção pelos candidatos que tenham obtido aprovação no primeiro método de seleção.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando–se a valoração até às centésimas, nos termos do artigo 23.º da Portaria. Em situação de igualdade de valoração, aplicar-se-á, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 24.º da Portaria.

A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

Nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria os critérios de apreciação e de ponderação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final dos candidatos, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam das atas das reuniões do Júri, as quais serão publicitadas na página eletrónica da Câmara Municipal de Santa Cruz das Flores na mesma data da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal.

Entrando-se no **quarto ponto da ordem de trabalhos**, o Júri deliberou, por unanimidade, aprovar o Aviso do Procedimento Concursal, nos termos do anexo à presente ata e da qual faz parte integrante.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, dela se lavrando a presente ata, que depois de lida e aprovada por unanimidade vai ser assinada por todos os presentes.

O Presidente do Júri,

O 1.º Vogal Efetivo,

O 2.º Vogal Efetivo,