

JUNTA DE FREGUESIA DO TOPO

ATA N.º 1

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

-----Aos ---- dias do mês de outubro de dois mil e vinte e dois, nas instalações da Junta de Freguesia do Topo, reuniu o júri designado por deliberação da Junta de Freguesia do Topo, referente ao procedimento concursal suprarreferido, estando presentes os seguintes membros

----- Presidente - Noélia Maria de Melo de Silveira, Assistente Técnico da Câmara Municipal da Calheta;

----- 1.º Vogal Efetivo - Norberto Manuel Vieira da Mota, Coordenador Técnico da Câmara Municipal da Calheta

----- 2.º Vogal Efetivo - Artur Manuel Sousa Armelim Mendonça, Técnico Superior do Serviço de Finanças

----- 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 e aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, 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, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos 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 caráter 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.

do Desempenho na Administração Pública;

-
- f) Decreto-Regulamentar nº 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.

----- 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)**

----- 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: -----

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

----- A escala de pontuação de cada um dos fatores que integram a fórmula de avaliação do método de seleção avaliação curricular, e que 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:

- a) Realização e Orientação para Resultados;
- b) Organização e método de trabalho;
- c) Conhecimentos e Experiência;
- d) Relacionamento Interpessoal;
- e) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.

----- O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Classificação	Nível classificativo
20,00 Valores	Elevado
16,00 Valores	Bom

12,00 Valores	Suficiente
8,00 Valores	Reduzido
4,00 Valores	Insuficiente

----- **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::

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

----- Para os restantes candidatos:

$$\text{OF} = (\text{PC})$$

----- 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 do posto 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 à do posto de trabalho a concurso.

----- 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 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, no presente procedimento concursal é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

----- 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

**Noélia Maria de Melo de Silveira
VOGAIS**

Norberto Manuel Vieira da Mota

Artur Manuel Sousa Armelim Mendonça