

Município de Fronteira

Paços do Concelho, 27 de janeiro de 2023

--- Procedimento concursal comum de seleção para ocupação de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de técnico superior – contabilidade, gestão financeira e aprovisionamento :-----

--- Pelas quinze horas do dia 27 de janeiro do corrente ano no Salão dos Paços do Concelho de Fronteira, reuniu o júri do concurso supra referido, o Senhor Presidente do Júri: António João Branco Matias, Chefe de Unidade de Aprovisionamento e Contratação Pública; vogais efetivos: Paulo Jorge Pereira Madeira, Chefe de Unidade Técnica e Operacional, Vânia do Céu de Almeida Malanho Zacarias, Chefe de Unidade de Educação, Cultura e Desporto; Vogais suplentes: Elza Maria Teixeira Póvoa, Técnica Superior e Maria Manuel Correia Abelha Cabeça, Coordenadora técnica de Recursos Humanos e Expediente Geral, todos trabalhadores do Município de Fronteira, para definição dos critérios de avaliação do concurso supra referido.-----

--- Nos termos do artigo 11º nº5 da Portaria nº233/2022 de 9 de setembro, a ata do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar e o sistema de valoração final do método, são publicitadas no sítio da internet do Município.-----

--- Métodos de seleção: Considerando o artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, que estabelece os métodos obrigatórios, consoante a situação jurídico funcional do trabalhador, optou-se pelos seguintes:

Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS);-----

--- Nos casos previstos no artº36º nº2 da LGTFP serão aplicados Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).-----

Estes métodos podem ser afastados pelo candidato nos termos do artº36º nº3 da LGTFP.-----

--- A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores e efetuada com a seguinte formula:-----

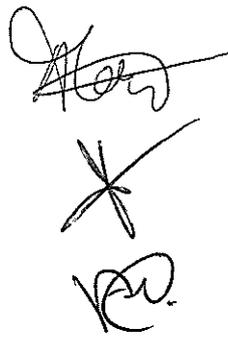
$CF = (PC \times 35\%) + (AP \times 35\%) + (EPS \times 30\%);$ ou

$CF = (AC \times 35\%) + (EAC \times 35\%) + (EPS \times 30\%)$

Em que:

Município de Fronteira

Paços do Concelho, 27 de janeiro de 2023



CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

EAC = Entrevista de Avaliação de competências

PC = Prova de Conhecimentos

--- A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função, terá a duração de noventa minutos, com consulta. Os temas abordados serão essencialmente sobre a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e Código dos Contratos Públicos.

--- A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho.-----

--- Avaliação curricular, 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 avaliação do desempenho: Habilitação académica de base (HAB); Experiência profissional (EP); Formação profissional (FP) Avaliação de desempenho (AD), Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: $AC = HA + FP + EP + (AD \times 4) : 4$; quando não sejam detentores de avaliação de desempenho será atribuído a classificação de dez valores.-----

--- A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.-----

--- A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

--- A valoração dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a

