



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO (ANIMAÇÃO CULTURAL)
1 Posto de Trabalho

-----ATA N.º 1-----

-----Aos vinte cinco dias do mês de março do ano de dois mil e dezanove, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho, em Montemor-o-Novo, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído pelos seguintes membros efetivos: Presidente - Luís Miguel Fonseca Ferreira, Chefe da Divisão Sociocultural; 1º Vogal - Rúben Filipe Teixeira da Costa, Técnico Superior; 2º vogal - Anabela Neves Ferreira, Técnica Superior.-----

-----Nos termos e para os efeitos das alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do art.º 22 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, deliberou o júri, no que concerne com os critérios de seleção e respetivas ponderações, o seguinte: -----

-----Métodos de seleção: -----

-----Prova de conhecimentos (PC) – Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. Será de natureza teórica e terá uma duração não superior a 01.30 horas. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo permitida a consulta dos documentos abaixo indicados: -----

-----Regime jurídico das Autarquias locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro na sua atual redação e Lei 169/99, de 18 de setembro na atual redação;-----

-----Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas – Lei n.º 35/2014 de 20 de junho na sua atual redação;-----

Funcionamento dos Espetáculos de Natureza Artística – Instalação e fiscalização - Decreto-Lei 23/2014 de 14 de fevereiro com a Declaração de Retificação nº 26/2014 publicada na 1ª série do Diário da República de 14 de abril de 2014 e Portaria nº 179/2017 d 30 de maio, na sua atual redação. -----

-----Cultura: conceitos, políticas e públicos. Bibliografia: HOLDEN, John – *Valorizando as Artes e a Cultura*, em “Políticas Culturais para o desenvolvimento”, conferência ARTEMREDE, Coord. Pedro Costa, Santarém 2015;-----

-----Síntese do Programa e das Intervenções da Conferência Internacional *Connecting Creative Ecosystems*, Évora 7 e 8 de junho 2017; -----

-----A valoração deste método de seleção é de 45%.-----

-----Avaliação Psicológica (AP) - 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 a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será valorada da seguinte forma: (a definir previamente com o psicólogo) a) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*; b) na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

-----A valoração deste método de seleção é de 25%.-----

-----Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – 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. É avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

-----Os Parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes: -----

- a) Motivação; -----
- b) Sentido de organização; -----
- c) Experiência profissional; -----
- d) Conhecimento da organização; -----
- e) Conhecimento das funções do lugar; -----



- f) Comunicação; -----
- g) Relacionamento interpessoal; -----
- h) Capacidade de autoavaliação. -----

-----A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

-----A valoração deste método de seleção é de 30%. -----

-----Os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos dos nos 2 e 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação: -----

a) Avaliação Curricular - (AC)-----

b) Entrevista de Avaliação de Competências - (EAC)-----

c) Entrevista Profissional de Seleção - (EPS). -----

-----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 avaliação de desempenho obtida. Será 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 elementos a avaliar. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa aos últimos 3 anos (AD), de acordo com a seguinte fórmula: -----

----- $AC = HA \times 20\% + FP \times 25\% + EP \times 35\% + AD \times 20\%$ -----

-----As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação: -----

- a) 20 valores – habilitação de grau académico superior à licenciatura na área do procedimento concursal;
- b) 18 valores – habilitação de grau académico de Licenciatura na área do procedimento concursal; -----
- c) 17 valores – habilitação de grau académico de ensino secundário na área do procedimento concursal. -

-----A Formação Profissional (FP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

- a) 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 150 ou mais horas; -
- b) 16 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 100 ou mais horas e menos de 150 horas; -----
- c) 14 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 50 ou mais horas e menos de 100 horas; -----
- d) 12 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional até 50 horas; -----
- e) 8 valores – sem formação diretamente relacionada com a área funcional. -----

-----A Experiência Profissional (EP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

- a) 1 valor por ano de experiência profissional em exercício de funções idênticas à carreira e categoria. ---

-----A Avaliação de Desempenho (AD) é graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

- a) 20 valores – desempenho excelente/relevante (SIADAP 1,2,3(4,5 a 5 pontos); -----
- b) 18 valores – desempenho muito bom/relevante (SIADAP 1,2,3(4 a 4,499 pontos); -----
- c) 15 valores – desempenho bom/adequado (SIADAP 1,2,3(3 a 3,999 pontos); -----
- d) 10 valores – desempenho a necessitar de desenvolvimento/adequado (SIADAP 1,2,3(2 a 2,999 pontos); -----
- e) 6 valores – desempenho inadequado/inadequado (SIADAP 1,2,3(1 a 1,999 pontos). -----

-----A valoração deste método de seleção é de 45%. -----

-----A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Será avaliada



segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

-----A valoração deste método de seleção é de 25%. -----

-----Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

-----A valoração deste método de seleção é de 30%. -----

-----Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 34º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação: -----

----- $OF = (PC \text{ ou } AC \times 45\%) + (AP \text{ ou } EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$ -----

-----Sendo: -----

OF = Ordenação Final-----

PC = Prova de Conhecimentos-----

AP = Avaliação Psicológica-----

AC = Avaliação Curricular-----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências-----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção-----

-----As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos quando solicitadas, nos termos da alínea t) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação. -----

-----Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte, nos termos do disposto no n.º 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação. -----

-----Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83- A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação. -----

-----E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos elementos do júri. -----

O Presidente:

O 1º Vogal Efetivo:

O 2º Vogal Efetivo: