



*André Luís  
Odeete Jesus*

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA UM LUGAR NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO – ÁREA FUNCIONAL DE ANIMAÇÃO CULTURAL**

**ATA N.º 1**

-----Aos vinte e nove dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e dois, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho, em Montemor-o-Novo, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído pelos seguintes elementos: Presidente: LUÍS MIGUEL FONSECA FERREIRA, Chefe da DSC; 1º Vogal Efetivo: ANA PAULA PEREIRA RIBEIRO, Técnica Superior; 2º Vogal Efetivo: ODETE DE JESUS CASMARRINHA SERRA, 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 14 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, deliberou o júri, no que concerne com os métodos de seleção e respetivas ponderações, o seguinte:-----

-----Métodos de seleção:-----

-----**Prova de conhecimentos (PC)** – visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova assumirá a natureza teórica, sob a forma escrita e terá uma duração máxima de duas horas. A avaliação da prova será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo permitida a consulta dos diplomas abaixo indicados.-----

-----Os temas a abordar na prova de conhecimentos (PC) serão os seguintes:-----

-----Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, Parte II – Vínculo de Emprego Público / Título IV – Conteúdo do Vínculo de Emprego Público / Capítulo IV – Tempos de trabalho; Capítulo V – Tempos de não trabalho; Capítulo VII – Exercício do poder disciplinar;-----

-----Lei-Quadro da Transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais – Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto;-----

----- Decreto-Lei n.º 21/2019 de 30 de janeiro, Competências dos órgãos municipais e das entidades intermunicipais no domínio da educação, na sua atual redação;-----

-----Código do Procedimento Administrativo – Publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação;-----

-----Despacho n.º 6726-A/2021 de 8 de julho, que aprova os calendários para o ano letivo 2021/22 dos estabelecimentos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário.-----

-----Lei de Base do Sistema Educativo – Lei n.º 46/1986 de 14 de outubro, na sua atual redação, com as alterações previstas pelas leis: Lei n.º 115/97 de 19 de setembro, Lei n.º 49/2005 de 30 de agosto e Lei n.º 85/2009 de 27 de agosto;-----

-----Lei Quadro da Educação Pré-Escolar – Lei n.º 5/97 de 10 de fevereiro;-----

-----Decreto-Lei n.º 147/97 de 11 de junho – que estabelece o ordenamento jurídico do desenvolvimento e expansão da rede nacional de educação pré-escolar e define o respetivo sistema de organização e financiamento;-----

-----Lei n.º 85/2009 de 27 de agosto, na sua atual redação, com as alterações previstas pela Lei n.º 65/2015 de 3 de julho.-----

-----Na realização da prova de conhecimentos será garantido o anonimato para efeitos de correção.--

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



*Handwritten signature and stamp:*  
Handwritten signature: *Handwritten signature*  
Stamp: *Delegado*

-----**Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar aptidões, caraterísticas de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será valorada da seguinte forma: 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.-----

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

-----Os candidatos que estejam a executar funções caraterizadoras do posto de trabalho em causa e os candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas funções, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação):-----

-----**Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, 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, incidindo 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. 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:-----

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

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

- a) 20 valores – habilitação de grau académico superior à licenciatura-----
- b) 18 valores – habilitação de grau académico de licenciatura-----
- c) 16 valores – habilitação de grau académico de ensino secundário-----

-----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 100 ou mais horas;-----
- b) 16 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 70 ou mais horas e menos de 100 horas;-----
- c) 12 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional até 70 horas;-----
- d) 8 valores – sem formação diretamente relacionada com a área funcional.-----

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

- a) 20 valores – 5 anos ou mais no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;-----
- b) 16 valores – 3 anos ou mais e menos de 5 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;-----
- c) 12 valores – menos de 3 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;-----
- d) 8 valores – sem experiência no exercício de funções idênticas à carreira e categoria.-----

-----Na **Avaliação de Desempenho (AD)** será considerada a média da avaliação relativa aos últimos três anos, sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----



Handwritten signature and stamp in blue ink. The signature appears to be 'Gustavo Leites' and the stamp below it says 'Delegado'.

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

-----Caso o candidato não tenha avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não sejam imputáveis ao próprio, será considerada a avaliação de 12 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 8º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na sua atual redação.

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

-----A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal e informações sobre comportamentos profissionais. 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.

-----As competências a considerar neste método de seleção são os seguintes:

- a) Realização e orientação para os resultados;
- b) Relacionamento interpessoal;
- c) Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- d) Tolerância à pressão e contrariedades;
- e) Orientação para a segurança;

-----A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

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

-----Como método de seleção facultativo será utilizado:

-----**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) Sentido Crítico - Sentido de Organização;
- b) Sentido Crítico - Capacidade de Autoavaliação;
- c) Motivação;
- d) Motivação – Conhecimento da organização;
- e) Motivação – Conhecimento das funções;
- f) Capacidade de expressão e fluência verbal – Comunicação;
- g) Capacidade de expressão e fluência verbal – Relacionamento interpessoal;
- h) Experiência profissional.

-----A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

-----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 26º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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-----

AC = Avaliação Curricular-----

AP = Avaliação Psicológica-----

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

EPS = Entrevista Profissional de Seleção-----

-----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.-----

-----Mais deliberou o júri, ao abrigo do disposto na alínea a) do n.º 2 do art.º 14º e no n.º 3 do art.º 7º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, e considerando a inexistência de recursos humanos próprios que permitam a realização do método de Avaliação Psicológica num momento único, fasear a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma:-----

- Aplicação do primeiro método de seleção obrigatório à totalidade dos candidatos;-----
- Aplicação do segundo método de seleção e dos métodos de seleção seguintes apenas à parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, convocando-se em cada tranche 40 candidatos;-----
- Conforme as situações previstas nas alíneas c), d) e e) do n.º 3 do artigo 7º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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: 