



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO TRÊS POSTOS DE TRABALHO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – AUXILIAR DE APOIO OPERACIONAL / ÁREA FUNCIONAL DE CULTURA**

**ATA N.º 1**

-----Aos dezanove dias do mês de novembro 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 por Luis Miguel Ferreira, Chefe da Divisão Sócio Cultural na qualidade de Presidente, Rúben Filipe Teixeira Costa, técnico superior na qualidade de 1º Vogal Efetivo e Carlos Eduardo Lopes Sampaio, técnico superior na qualidade de 2º Vogal Efetivo.-----

-----Nos termos e para os efeitos das alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do art.º 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deliberou o júri, no que concerne com os métodos de seleção e respetivas ponderações, o seguinte: -----

-----Métodos de seleção: -----

-----**Prova de conhecimentos (PC) – (PC=PCT+PCPA) valoração deste método de seleção é de 45%. --**

-----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 será de natureza teórica e prática e terá uma duração não superior a 01h30m.. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo permitida a consulta dos diplomas e matérias abaixo indicados. -----

-----A Prova de Conhecimentos Teórica (PCT) sob forma escrita com consulta, terá uma duração não superior a 01h00min.. Será expressa numa escala de 0 a 10 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

-----A Prova de Conhecimentos Teórica abordará os seguintes temas: -----

- 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;
- Instalação e operação de equipamentos de iluminação de eventos e controlo de equipamentos de iluminação; -----
- Comportamento do som, instalação e operação de equipamentos de sonorização de eventos; -----
- Sistemas de vídeo, edição e exportação de vídeo; -----
- Técnicas de palco e conhecimento de equipamentos de cena; -----

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

-----A Prova de Conhecimentos Prática (PCP) terá a duração máxima de 30 minutos e visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Será expressa numa escala de 0 a 10 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

-----A Prova de Conhecimentos Prática consistirá nas seguintes tarefas: -----

- Ligação e funcionamento de sistema de PA (consola misturadora de áudio analógica, colunas de som), com microfonia, periféricos e som de munição; -----
- Ligação de equipamento de luz convencional a uma consola de iluminação tipo ETC Smart Fade ML e identificação de canais; -----



- Importação de ficheiro de vídeo, corte e exportação de dois filmes utilizando o software Adobe Premier CC 2019. -----

-----Na Prova de Conhecimentos Prática (PCP) serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação:

- 1- Perceção e compreensão da tarefa; -----
- 2- Qualidade da realização; -----
- 3- Celeridade na execução; -----
- 4- Grau de Conhecimentos técnicos demonstrados; -----

-----**Avaliação Psicológica (AP)** – A valoração deste método de seleção é de 25%. -----

-----Visa avaliar aptidões, características 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 valores. -----

-----Os candidatos que estejam a executar as funções caracterizadoras 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)** - A valoração deste método de seleção é de 45%. -----

-----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 superior à exigida correspondente a licenciatura ou superior -----
- b) 18 valores - habilitação superior à exigida que não a licenciatura; -----
- c) 15 valores – Escolaridade obrigatória consoante a idade. -----

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

- a) 18 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 50 ou mais horas; -----
- b) 16 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 40 ou mais horas e menos de 50 horas. -----
- c) 14 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 30 ou mais horas e menos de 40 horas. -----



d) 12 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total até 30 horas. -----  
e) 10 valores – sem formação diretamente relacionada com a área funcional. -----  
----- Cada ação com mais de 100 horas acresce um valor por ação. Em Caso algum a soma deste valor poderá exceder 20 valores. -----

-----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 1 ano ou mais e menos de 3 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria. -----

- d) 10 valores até um ano 1 anos no 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 relevante/excelente. -----
- b) 14 valores – desempenho adequado. -----
- c) 8 valores – desempenho inadequado. -----

-----Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de doze 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. -----

-----**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - A valoração deste método de seleção é de 25%.-----

-----Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. 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. -----

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

-----**Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – A valoração deste método de seleção é de (30) %. -----

-----Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e 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 é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.-----

-----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



MONTEMOR | O | NOVO câmara municipal

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

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

-----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-----

-----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. -----

-----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 Júri do Procedimento

(Presidente)

(1º Vogal Efetivo)

(2º Vogal Efetivo)