



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO 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 ASSISTENTE TÉCNICO (TURISMO)

1 Posto de trabalho

-----ATA Nº 1-----

----- Aos dois dias do mês junho de dois mil e dezassete, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho da Câmara Municipal de Montemor-o-Novo, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído pelos seguintes elementos: Presidente: Cristina de Jesus Vagarinho Parreira, Técnica Superior, 1º Vogal Efetivo: Ana Paula Cinzas Pardaladas, Assistente Técnica, 2º Vogal Efetivo: Antónia Lucinda Teles de Matos Serôdio, Técnica Superior. -----

----- Nos termos do disposto e para os efeitos das alíneas a), b) e c) do nº 2 e nº 3 do art.º 22 da Portaria nº 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 a utilizar:-----

a) Prova de conhecimentos (PC) – destinada a avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.-----

----- A Prova de Conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, terá a duração máxima de duas horas e será realizada numa única fase, com consulta da legislação (unicamente em suporte de papel e sem anotações). A avaliação da prova será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

----- Os temas a abordar serão os seguintes:-----

----- Quadro de Competências e Regime Jurídico do Funcionamento dos Órgãos do Municípios e das Freguesias – Lei nº 75/2013, de 12 de Setembro e Lei n.º169/99, de 18 de Setembro, ambas, na sua atual redação;-----

----- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – publicado em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de Junho;-----

----- Revista Almansor nº 1 a 6 2ª série edição Município de Montemor (a consultar ou adquirir na Biblioteca Municipal, Arquivo Municipal ou Posto de Turismo)-----

----- Montemor-o-Novo /Castelo (a consultar ou adquirir no Posto de Turismo)-----

----- Conhecimento da carta turística concelhia (a consultar ou adquirir no Posto de Turismo);-----

----- Conhecimentos gerais de elementos patrimoniais e históricos da região Alentejo;

----- Conhecimento do Património classificado do concelho de Montemor-o-Novo (a consultar ou adquirir no Posto de Turismo ou Direção Regional de Cultura do Alentejo).-----

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



b) 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) 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%.-----
----- Os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade, se tenham por último encontrado, a cumprir função caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º2 do artigo 53º da Lei n.º12-A/2008, de 27 de Fevereiro, na sua atual redação.-----

c) Entrevista profissional de Seleção (EPS) – Visa avaliar de forma objetiva e sistemática, as experiências profissionais 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;-----
- 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 estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, realizam os seguintes métodos de seleção exceto se optarem,



por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do nº 3 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação:-----

----- 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 a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através de 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:-----

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

----- Em que:-----

----- AC = Avaliação Curricular-----

----- HA= Habilitação Académica-----

----- FP = Formação Profissional-----

----- EP = Experiência Profissional-----

----- AD = Avaliação de Desempenho-----

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

a) 18 Valores – Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura;-----

c) 20 Valores – Habilitações Académicas de grau superior ao exigido à candidatura;-----

----- Formação Profissional: O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:-----

----- Nenhuma Unidade de Crédito: 8 valores-----

----- De 1 a 6 Unidades de Crédito: 10 valores-----

----- De 7 a 14 Unidades de Crédito: 12 valores-----

----- De 15 a 20 Unidades de Crédito: 14 valores-----

----- De 21 a 25 Unidades de Crédito: 16 valores-----

----- Mais de 25 Unidades de Crédito: 20 valores-----

----- Cada Ação com mais de 100 horas acresce 1 valor por ação. Em caso algum a soma deste fator 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) 18 Valores 4 anos ou mais e menos de 5 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----

c) 16 Valores 3 anos ou mais e menos de 4 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----

d) 14 Valores 2 anos ou mais e menos de 3 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----



- e) 12 Valores 1 ano ou mais e menos de 2 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----
- f) 10 Valores até 1 ano no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; ---
- g) 8 Valores – sem experiência profissional diretamente relacionada com a área funcional; -----

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

----- Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:----- ----- 4,5 a 5 – Excelente/ 4 a 5- Mérito Excelente – 20 valores-----
----- 4 a 4,4 - Muito Bom/4 a 5 – Desempenho Relevante – 15 valores-----
----- 3 a 3,9 - Bom/2 a 3,99 – Desempenho Adequado – 12 valores -----
----- 1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,99 pontos – Necessita de Desenvolvimento/ 1 a 1,99 – Desempenho Inadequado – 8 valores -----

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores-----

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

----- 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, em anexo, que avaliará 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%.-----

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

----- 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 completarem 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:-----

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

----- OF = Ordenação Final-----

----- PC = Prova de Conhecimentos -----

----- AC = Avaliação Curricular-----

----- AP = Avaliação Psicológica-----



MONTEMOR | O | NOVO câmara municipal

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

----- EPS = Entrevista Profissional de Seleção-----

----- Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem anunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase 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/a Presidente do júri: Cristina de Jesus Saganinho Pereira

O 1º Vogal Efetivo: Paula Cruzes

O 2º Vogal Efetivo: António Carlos de Jesus de Jesus