



R. Simões
C. Sampaio

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO PARA UM LUGAR PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO – (GABINETE ASSOCIAÇÕES)

1 Posto de Trabalho

-----ATA N.º 1-----

-----Aos 29 dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho, em Montemor-o-Novo, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído pelos seguintes elementos: Presidente: Rui Miguel Lopes Simões, Coordenador do Gabinete das Associações; 1º Vogal Efetivo: Paulo Jorge da Silva Canas, Técnico Superior; 2º Vogal Efetivo: Carlos Eduardo Lopes Sampaio, Coordenador da Unidade de Gestão de Pessoal.-----

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

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 prática 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 diplomas abaixo indicados.-----

A prova de conhecimentos teórica (PCT), sob a forma escrita, com consulta, terá uma duração não superior a 01.00 horas. Será expressa numa escala de 0 a 10 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

Os temas a abordar na prova de conhecimentos teórica são os seguintes:-----

- Regime jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º75/2013, de 12 setembro na sua atual redação e Lei 169/99, de 18 de setembro na atual redação.-----

- 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.-----

- Atividades de Animação e Apoio à Família - A Lei n.º 5/97, de 10 de fevereiro; Decreto-Lei n.º 147/97, de 11 de junho; Portaria n.º 644/2015 de 20 agosto; Despacho Conjunto n.º 300/97, de 9 de setembro, Lei n.º 85/2009 de 27 agosto.-----

- Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto – Lei n.º 5/2007 de 16 de janeiro.-----



Handwritten signature and name: Paulo Gomes

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

-----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. -----

-----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 dos postos 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.º 2 do artigo 53º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, na sua atual redação: -----

-----**Avaliação Curricular (AC)** - A valoração deste método de seleção é de 45%-----

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 ou ponderada 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) ... 15 Valores – Escolaridade obrigatória consoante a idade; -----
- b) ... 18 Valores – Habilitação superior à exigida que não a licenciatura -----
- c) ... 20 Valores – Habilitação superior à exigida correspondente à Licenciatura ou Superior; -----

Considerando que: -----

- Nascidos(as) até 31 de dezembro de 1966 – 4º ano (4ª classe) -----
- Nascidos(as) de 1 de janeiro de 1967 a 31 de dezembro de 1980 – 6º ano (6ª classe) -----
- Nascidos(as) de 1 de janeiro de 1981 a 31 de dezembro de 1994 – 9º ano -----
- Nascidos(as) após 1 de janeiro de 1995 – 12º ano -----



Handwritten signature in blue ink.

-----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 de 20 ou mais horas e menos de 30 horas; -----
- e) 10 Valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 10 ou mais horas e menos de 20 horas; -----
- f) 8 Valores – sem formação diretamente relacionada com a área funcional; -----

-----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; 18 Valores 4 anos ou mais e menos de 5 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----
- b) 16 Valores 3 anos ou mais e menos de 4 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----
- c) 14 Valores 2 anos ou mais e menos de 3 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----
- d) 12 Valores 1 ano ou mais e menos de 2 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----
- e) 10 Valores até 1 ano no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; -----
- f) 8 Valores – sem experiência profissional diretamente relacionada com a área funcional; -----

-----Na Avaliação de Desempenho (AD) será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos três anos sendo 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).
- f) Caso o candidato não tenha avaliação de desempenho por causa não imputável ao próprio - 12 valores. -----



R. Vieira
CF
Paula

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

-----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. -----

-----As competências a considerar serão as seguintes:-----

- a) Realização e orientação para os resultados;-----
- b) Relacionamento interpessoal;-----
- c) Responsabilidade e compromisso com o serviço;-----
- d) Conhecimentos e experiência;-----
- e) Trabalho de equipa e cooperação.-----

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

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

-----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) Funções do Lugar;-----
- f) Comunicação;-----
- g) Relacionamento Interpessoal;-----
- h) Auto Avaliação.-----

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 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 classificativas e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos quando solicitadas, nos termos da alínea t) no n.º 3 do artigo 19º 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 nº 13 do artigo 18 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 35º 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: Rui Miguel Lopes Simões

O 1º Vogal Efetivo: Paulo João de Melo Pereira

O 2º Vogal Efetivo: Carlos Eduardo Lopes Lourenço

levantado do processo