



Andalberto
ODETE SERRA

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 ASSISTENTE ADMINISTRATIVO

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 e prática 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.

A **prova de conhecimentos teórica (PCT)**, sob a forma escrita, com consulta, terá uma duração não superior a uma hora e meia. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Os temas a abordar na prova de conhecimentos teóricas (PCT) 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.

A **prova de conhecimentos prática (PCP)**, terá a duração máxima de trinta minutos, e visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função e será efetuada em equipamentos do Município. A prova será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.



Odete Jorge
Odete Jorge

-----Programa da prova:-----

-----A prova de conhecimentos prática (PCP) consistirá na realização das seguintes tarefas:-----

- a) Criação de uma tabela de dados em Excel realizando as tarefas solicitadas;-----
- b) Criação de um documento em formato Word de acordo com as indicações.-----

-----Na prova de conhecimentos prática serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação:-----

a) **Perceção e compreensão das tarefas (PT):**-----

- 20 valores – Demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa;-----
- 16 valores – Demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa;-----
- 12 valores – Demonstrou razoável perceção e compreensão da tarefa;-----
- 8 valores – Demonstrou reduzida perceção e compreensão da tarefa;-----
- 4 valores – Demonstrou insuficiente perceção e compreensão da tarefa;-----

b) **Qualidade da realização (QR):**-----

- 20 valores – Demonstrou elevada qualidade de realização;-----
- 16 valores – Demonstrou boa qualidade de realização;-----
- 12 valores – Demonstrou razoável qualidade de realização;-----
- 8 valores – Demonstrou reduzida qualidade de realização;-----
- 4 valores – Demonstrou insuficiente qualidade de realização;-----

c) **Celeridade na execução (CE):**-----

- 20 valores – Demonstrou elevada celeridade na execução;-----
- 16 valores – Demonstrou boa celeridade na execução;-----
- 12 valores – Demonstrou razoável celeridade na execução;-----
- 8 valores – Demonstrou reduzida celeridade na execução;-----
- 4 valores – Demonstrou insuficiente celeridade na execução;-----

d) **Grau de conhecimentos técnicos demonstrado (CT):**-----

- 20 valores – Demonstrou elevado grau de conhecimento;-----
- 16 valores – Demonstrou boa grau de conhecimento;-----
- 12 valores – Demonstrou razoável grau de conhecimento;-----
- 8 valores – Demonstrou reduzida grau de conhecimento;-----
- 4 valores – Demonstrou insuficiente grau de conhecimento;-----

-----A classificação da Prova de Conhecimentos Prática (PCP) será obtida de acordo com a seguinte fórmula:-----

----- $PCP = PT \times 20\% + QR \times 35\% + CE \times 25\% + CT \times 20\%$ -----

-----Na realização da prova de conhecimentos teórica (PCT) será garantido o anonimato para efeitos de correção.-----

-----A valoração deste método de seleção é de **45%**, de acordo com a seguinte fórmula:-----

----- $PC = PCT \times 50\% + PCP \times 50\%$ -----

-----**Avaliação Psicológica (AP)** – 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.-----

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



Inda
delegada

-----Os candidatos que estejam a executar 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)** – 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:-----

- 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



Handwritten signature and stamp:
Avaliação de Competências
Coeteste

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: 