



*Carlos Miguel Guerra Carpetudo*

## Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado - Técnico Superior/História

### 1 Posto de Trabalho

#### -----ATA N.º 1-----

-----Aos catorze dias do mês de julho 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: Maria Manuela dos Santos Pereira, Coordenadora da Unidade de Património Cultural; 1º Vogal Efetivo: Idalete de Jesus Russo Lebre, Técnica Superior; 2º Vogal Efetivo: Carlos Miguel Guerra Carpetudo, Técnico Superior; ----- 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, na sua atual redação, deliberou o júri, no que concerne aos métodos de seleção e respetivas ponderações, o seguinte: -----

-----Prova de conhecimentos (PC) - Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências dos candidatos necessárias ao exercício da função. Será de natureza teórica e terá uma duração não superior a 120 minutos. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A valoração deste método de seleção é de 45 %. -----

-----É permitida a consulta da legislação abaixo indicada, apenas em suporte papel, sem anotações, devendo os candidatos/as trazer cópia da mesma. -----

----- Temas a abordar na prova de conhecimentos teórica: -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, versando as questões sobre as seguintes matérias: Férias, faltas e licenças e exercício do poder disciplinar; -----
- Lei n.º 107/2001, de 8 de setembro - Lei de bases da política e do regime de proteção e valorização do Património Cultural; -----
- Decreto-Lei n.º 16/93 - de 23 de janeiro - Regime geral dos arquivos e do património arquivístico; -----
- Portaria n.º 412/2001, de 17 de abril com alteração na Portaria n.º 1253/2009 de 14 de outubro - Regulamento Arquivístico para as Autarquias Locais; -----
- Regulamento do Arquivo Municipal - disponível em <https://www.cm-montemornovo.pt/wp-content/uploads/2020/11/Regulamento-interno-do-arquivo-municipal.pdf>; -----
- Aconselha-se a leitura de bibliografia referente à história do concelho de Montemor-o-Novo nomeadamente:
  - Cadernos de História de Montemor o – Novo, Câmara Municipal de Montemor-o-Novo, 2015;
  - CORREIA, José Hilário Brito; José Manuel Alvares - Estudos históricos, económicos e jurídicos sobre o município de Montemor – o – Novo, 2001;
  - FERNANDES, Paulo - Elites e Finanças Municipais em Montemor – o – Novo do Antigo Regime à Regeneração, 1999;



- FONSECA, Jorge; Cláudia Valle Santos; Manuel Branco - Montemor Quinhentista e o Foral Manuelino, 2003;
- FONSECA, Jorge – Montemor-o-Novo no século XV, 1998;
- FONSECA, Jorge – Os Hospitais de Montemor-o-Novo. Séculos XIII a XVI, Santa Casa da Misericórdia de Montemor – o – Novo, 2004;
- FONSECA, Jorge (coordenação) – A Misericórdia de Montemor-o-Novo, Santa Casa da Misericórdia de Montemor – o – Novo, 2008. Montemor-o-Novo;
- FONSECA, Teresa - Joaquim José Varela – Memória estatística da notável vila de Montemor-o-Novo, 1997;
- FONSECA, Teresa - Relações do poder no Antigo Regime – a Administração municipal em Montemor-o-Novo, 1995;
- Outros artigos sobre história local da Revista de Cultura Almansor;

-----A avaliação psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competência comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A valoração deste método de seleção é a que consta do n.º 3 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação. A valoração deste método de seleção é de 25 %.

-----Os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem em situação de mobilidade especial e se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos dos nos 2 e 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho:

- a) Avaliação Curricular - (AC)
- b) Entrevista de Avaliação de Competências - (EAC)
- c) Entrevista Profissional de Seleção - (EPS)

-----A 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. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente, os seguintes: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho. É expressa numa escala 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 ponderar 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 x 20% +FP x 25% +EP x 35% + AD X 20% .**

-----As Habilitações Académicas (HA) são ponderadas de acordo com o fator licenciatura, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo, graduadas de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores – Habilitação de grau académico superior a Licenciatura
- 16 valores - Habilitação de grau académico correspondente a Licenciatura

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



*Carlos Amato*

Duração da Formação: \_\_\_\_\_

- Até 18 horas – 10 valores \_\_\_\_\_
- Mais de 18 horas e até 36 horas – 14 valores \_\_\_\_\_
- Mais de 36 horas e até 60 horas – 17 valores \_\_\_\_\_
- Mais de 60 horas – 20 valores \_\_\_\_\_

-----A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios: \_\_\_\_\_

- Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas. \_\_\_\_\_
- Serão consideradas “ações de formação com interesse específico” as relacionadas com a área funcional do lugar a prover”. \_\_\_\_\_
- Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas “ações sem interesse” e não serão valorizadas. \_\_\_\_\_

-----A Experiência Profissional (EP) reporta-se ao desempenho de funções na área para a qual o procedimento é aberto, sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação: \_\_\_\_\_

- Até 1 ano – 12 valores \_\_\_\_\_
- Mais de 1 ano e até 3 anos – 14 valores \_\_\_\_\_
- Mais de 3 anos e até 5 anos – 16 valores \_\_\_\_\_
- Mais de 5 anos e até 10 anos – 18 valores \_\_\_\_\_
- Mais de 10 anos – 20 valores \_\_\_\_\_

-----A Avaliação de Desempenho (AD) é graduada de acordo com a seguinte pontuação: \_\_\_\_\_

- 20 valores – desempenho excelente/relevante (SIADAP 1,2,3 (4,5 a 5 pontos); \_\_\_\_\_
- 15 valores – desempenho muito bom/relevante (SIADAP 1,2,3 (4 a 4,999 pontos); \_\_\_\_\_
- 12 valores – desempenho bom /adequado (SIADAP 1,2,3 (3 a 3,999 pontos); \_\_\_\_\_
- 10 valores – desempenho a necessitar desenvolvimento adequado (SIADAP 1,2,3 (2 a 2,999 pontos) e a candidatos que não possuam avaliação de desempenho, por razões que não lhe sejam imputáveis; \_\_\_\_\_
- 6 valores – desempenho inadequado/inadequado (SIADAP 1,2,3 (1 a 1,999 pontos); \_\_\_\_\_

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

A 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 elaborada 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, 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: \_\_\_\_\_

-----A 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, 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: \_\_\_\_\_

- Motivação; \_\_\_\_\_
- Sentido de Organização; \_\_\_\_\_



*[Handwritten mark]*

- Experiencia Profissional; -----
- Conhecimento da Organização; -----
- Funções do Lugar; -----
- Comunicação; -----
- Relacionamento Interpessoal; -----
- Auto Avaliação; -----

-----A Classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos 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 34.º 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-----

-----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, 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 a 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 7.º 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 Júri do Procedimento

O Presidente: *[Handwritten Signature]*  
O 1º Vogal Efetivo: *[Handwritten Signature]*  
O 2º Vogal Efetivo: *[Handwritten Signature]*