



MUNICÍPIO DE PEDRÓGÃO GRANDE  
CÂMARA MUNICIPAL

ATA nº1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES, NA  
MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO  
INDETERMINADO – TRÊS POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA  
DE ASSISTENTE OPERACIONAL, PARA A UNIDADE DE EDUCAÇÃO, CULTURA, AÇÃO SOCIAL,  
TURISMO E DESPORTO – SETOR DE EDUCAÇÃO

Aos três dias do mês de março de 2022, pelas 10 horas, nesta vila de Pedrógão Grande e no edifício dos Paços do Concelho, encontrava-se reunidos, Sofia Margarida Simões do Carmo, Técnica Superior, Presidente do Júri, Benvinda Isabel Henriques Mota Santos, Assistente Técnica e Ana Rita Rodrigues Batista, Assistente Técnica na qualidade de membros do Júri do Procedimento concursal comum para a contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 3 postos de trabalho de Assistente Operacional, para a Unidade de Educação, Cultura, Ação Social, Turismo e Desporto – Setor de Educação, a fim de estabelecer os métodos de seleção do mesmo.

Aberta a reunião pela Presidente do Júri e nos termos previstos na alínea c) do nº2 do artigo 14º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, proceder-se à definição dos parâmetros de avaliação, à sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção. Após análise, ponderada e atenta por parte dos elementos que compõem o júri, relativa à questão objeto da presente reunião, a Presidente do Júri, nos termos do nº 1 do artigo 15º da Portaria nº125-A/2019 de 30 de abril, colocou à votação a seguinte proposta de parâmetros de avaliação e respetiva ponderação:

I.

a) **Prova de conhecimentos** destinada a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função a concurso, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A Prova de conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, com consulta, apenas da legislação infra indicada, em suporte de papel, não anotada nem comentada e pode ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e de questões diretas, terá a duração de 30 minutos (uma única fase).



**MUNICÍPIO DE PEDRÓGÃO GRANDE**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

Não é permitida, durante a realização da prova, a utilização de qualquer equipamento que possibilite o acesso à internet, designadamente telemóvel, tablet ou outros.

A prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e versará sobre a legislação/bibliografia/temática abaixo descrita, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente data até à data da realização da prova de conhecimentos:

Legislação e/ou bibliografia necessária à realização da Prova Teórica de Conhecimentos:

Lei nº35/2014 de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, aplicada às Autarquias Locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro; Lei nº75/2013 de 12 de setembro; Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Pedrógão Grande, publicado em Diário da República, 2ª Série – Nº 205, de 2020-10-21; Portaria nº 644-A/2015 de 24 de agosto; Decreto-Lei nº 54/2018 de 6 de julho; Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto; Decreto-Lei nº 299/84 de 5 de abril; Lei nº13/2006 de 17 de abril; Decreto-Lei n.º 147/97 de 11 de junho; Lei nº 5/97 de 10 de fevereiro.

b) **Avaliação Psicológica** obedecerá ao estatuído na alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º conjugado com a alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. O perfil de competências definido compreende o planeamento e organização, análise da informação e sentido crítico, iniciativa e autonomia e inovação e qualidade. A avaliação psicológica é valorada 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.

c) **Entrevista Profissional de Seleção** destinada a avaliar 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, evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado.



**MUNICÍPIO DE PEDRÓGÃO GRANDE**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

O resultado final da entrevista profissional é obtido através da média aritmética simples das classificações dos critérios a avaliar, designadamente o interesse pelo lugar e a experiência profissional, os conhecimentos específicos e a formação adequada; a capacidade de expressão e compreensão verbal e capacidade de relacionamento interpessoal.

A Entrevista Profissional é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: elevado -20 valores; bom -16 valores; suficiente - 12 valores; reduzido -8 valores e insuficiente -4 valores.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF=PC(40\%) +AP (30\%) +EPS (30\%)$$

Em que:

OF – Ordenação Final

PC – Prova de conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

EPS- Entrevista Profissional de seleção (método complementar)

**II.**

Opção por métodos de seleção nos termos do nº2 do artigo 36º da LGTFP: exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

**a) Avaliação curricular** destinada a analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação



MUNICÍPIO DE PEDRÓGÃO GRANDE  
CÂMARA MUNICIPAL

académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formalização realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações Académicas do grau exigido - 18 valores.

Habilitações Académicas de grau superior ao exigido (em áreas de relevância) - 19 valores

Doutoramento em áreas de relevância - 20 valores

Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função:

O fator formação profissional tem a seguinte pontuação:

Sem ações de formação.....10 valores

Frequência de até 140 horas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com o cargo a prover.....12 valores

Frequência de entre 140 e 280 horas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com o cargo a prover .....15 valores

Por cada ação de formação e aperfeiçoamento relacionadas com o cargo a prover para além das 280 horas referidas no ponto anterior, atribuição de um valor adicional, até ao limite de .....20 valores

A pontuação total a atribuir neste fator não pode ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que o respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

Experiência Profissional: onde se pretende determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadores do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma:



MUNICÍPIO DE PEDRÓGÃO GRANDE  
CÂMARA MUNICIPAL

AB.  
[Handwritten signature]

Sem experiência – 8 valores

Menos de 6 meses – 12 valores

Mais de 6 a 12 meses -14 valores

Mais de 12 meses e até 18 meses – 16 valores

Mais de 18 meses e até 24 meses – 18 valores

Mais de 24 meses- 20 valores

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte.

Para análise de experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.

Avaliação de Desempenho: 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, competências ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

Desempenho inadequado.....	4 valores
Sem Avaliação.....	10 valores
Desempenho adequado.....	15 valores
Desempenho relevante.....	18 valores
Desempenho excelente.....	20 valores

Avaliação curricular será ponderada da seguinte forma:

$$AC=HA (15\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (25\%)$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA=Habilitação Académica

FP=Formação Profissional

EP=Experiência Profissional

AD=Avaliação Desempenho



MUNICÍPIO DE PEDRÓGÃO GRANDE  
CÂMARA MUNICIPAL

**b) Entrevista de Avaliação de Competências** destinada a obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Na entrevista de avaliação de competências são consideradas e ponderadas o planeamento e organização, análise da informação e sentido crítico, iniciativa e autonomia e inovação e qualidade. A entrevista de avaliação de competências 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.

**b) Entrevista Profissional de Seleção** destinada a avaliar 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, evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado.

O resultado final da entrevista profissional é obtido através da média aritmética simples das classificações dos critérios a avaliar, designadamente o interesse pelo lugar e a experiência profissional, os conhecimentos específicos e a formação adequada; a capacidade de expressão e compreensão verbal e capacidade de relacionamento interpessoal.

A Entrevista Profissional é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: elevado -20 valores; bom -16 valores; suficiente – 12 valores; reduzido -8 valores e insuficiente -4 valores.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = AC(40\%) + EAC(30\%) + EPS(30\%)$$

EM que:

OF – Ordenação Final

AC- Avaliação Curricular



**MUNICÍPIO DE PEDRÓGÃO GRANDE**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

EAC -Entrevista de Avaliação de Competências

EPS- Entrevista Profissional de seleção

A aplicação dos métodos de seleção avaliação psicológica e entrevista de avaliação de competências será da competência de entidade a designar por despacho do Presidente da Câmara Municipal.

A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, artigo 26º da portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril.

Discutida a proposta, a Presidente do Júri interpelou os dois vogais, no sentido de os mesmos efetuarem a sua votação, tendo ambos respondido que concordavam com a proposta apresentada.

De seguida, o Júri deliberou, por unanimidade, aprovar os parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa, sistema de valoração final de cada método de seleção.

Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pela Presidente do Júri a presente reunião, sendo que para constar e devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada.

O Júri

      Sofia Casimiro        
      D. António José Pereira Marques        
      Ana Rita Batista