



Paiva

Martins  
Pinheiro

MUNICÍPIO DE PEDRÓGAO GRANDE  
CÂMARA MUNICIPAL

ATA nº1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO – UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, PARA A UNIDADE DE EDUCAÇÃO, CULTURA, AÇÃO SOCIAL, TURISMO E DESPORTO – SETOR DE AÇÃO SOCIAL E SAÚDE**

Aos dois dias do mês de março de 2022, pelas 11 horas, nesta vila de Pedrógão Grande e no edifício dos Paços do Concelho, reuniram, Sandra Cristina Dinis Paiva, Técnica Superior, Presidente do Júri, Sílvia Alexandra Francisco Bento, Técnica Superior e Sandra Isabel Nunes Martins, Técnica Superior, na qualidade de membros do Júri do Procedimento concursal comum para a contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 1 postos de trabalho de Técnico Superior – Licenciatura em Educação Básica, para a Unidade de Educação, Cultura, Ação Social, Turismo e Desporto – Setor de Ação Social e Saúde, 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, procedeu-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, sem consulta e efetuada em suporte de papel, não anotada nem comentada e pode ser composta



*Handwritten signatures in blue ink:*  
Dora  
Fontes  
Almeida

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

por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e de questões diretas, terá a duração de 90 minutos (uma única fase).

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; Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo - Lei 147/99 de 1 de setembro; Regulamento Municipal de Habitação Social do Município de Pedrógão Grande - Regulamento n.º 712/2015; Programa 1º Direito – Programa de Apoio ao Acesso à Habitação – Portaria n.º 230/ 2018, de 17 de agosto e Decreto-Lei n.º 37/2018, de 4 de maio; Ação Social Escolar - Decreto-Lei n.º55/2009 de 2 de Março - estabelece o regime jurídico aplicável à atribuição e ao funcionamento dos apoios no âmbito da ação social escolar e Despacho n.º 7255/2018 - regula as condições de aplicação das medidas de ação social escolar; Rede social Decreto-Lei n.º 115/2006 de 14 de Junho - Regulamenta a rede social; Decreto-Lei n.º 55/2020 de 12 de agosto - Concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social; Decreto-Lei n.º 21/2019 de 30 de janeiro - Concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da educação; Decreto-Lei n.º 23/2019 de 30 de janeiro - Concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da saúde.



*Beira*  
*Ampl*

MUNICÍPIO DE PEDRÓGAO GRANDE  
CÂMARA MUNICIPAL

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.

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 completarem 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



*P. P. P.*  
*Diogo*

MUNICÍPIO DE PEDRÓGAO GRANDE  
CÂMARA MUNICIPAL

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 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.



*Para*  
*Hortens*  
*shift*

MUNICÍPIO DE PEDRÓGAO GRANDE  
CÂMARA MUNICIPAL

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:

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,



*Para*  
*Fontes*  
*Ampl*

MUNICÍPIO DE PEDRÓGAO GRANDE  
CÂMARA MUNICIPAL

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

**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.

**c) Entrevista Profissional de Seleção** destinada a avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de





*Handwritten signatures in blue ink, including one that appears to read 'Pedro' and another that appears to read 'Fontes'.*

**MUNICÍPIO DE PEDRÓGAO GRANDE**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

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

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.



MUNICÍPIO DE PEDRÓGAO GRANDE  
CÂMARA MUNICIPAL

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

Sandra Lapa

Luís Alexandre Francisco

Joana Isabel Nunes Freitas