



ATA N.º1

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DOS POSTOS DE TRABALHO INFRA IDENTIFICADOS, PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NO MAPA DE PESSOAL

Ref.ª P - UM POSTO DE TRABALHO NA CATEGORIA E CARREIRA GERAL DE TÉCNICO SUPERIOR (ANIMAÇÃO SOCIOCULTURAL) – SERVIÇOS AÇÃO SOCIAL – EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO.

-----Aos trinta dias do mês de maio do ano dois mil e vinte e dois, pelas onze horas, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso mencionado em epígrafe, constituído pelos seguintes elementos: Presidente do Júri: Dr.ª Sandra Maria Costa Teixeira, Chefe de Serviços Ação Social, em regime de substituição; Dr.ª Maria Cristina dos Santos Ribeiro, Técnica Superior, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Dr.ª Ana Maria Teixeira Babo, Técnica Superior, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no presente procedimento.-----

-----**Caracterização dos postos de trabalho:** Exercício de atividades inerentes à carreira e categoria Técnica Superior, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, correspondente ao grau 3 de complexidade funcional, complementado por competências de apoio geral, concretamente: Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por





diretivas ou orientações superiores. Elaboração de planos anuais de atividades e respetiva orçamentação, nomeadamente nos domínios da formação, de novos públicos e no apoio à criação artística, bem como implementação, acompanhamento, avaliação e proposta de regulação das diferentes atividades nesses domínios; Análise e prestação de informação técnica a solicitações dos diferentes agentes tendo em vista o apoio regular ou excecional do município às respetivas atividades; Efetuar trabalhos em rede e em parceria no âmbito do processo de intervenção sociocultural; Acompanhamento de estudos e consultadoria relativos às atividades socioculturais do município; Planeamento e organização de atividades de animação sócio cultural para diversos públicos. -----

----- Nos termos do n.º 1 do artigo 5.º da portaria 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o n.º 1 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente designada por LTFP, serão aplicados os métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC) e Avaliação Psicológica (AP) ou Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, como métodos de seleção **obrigatórios**, complementados, de acordo com o artigo 6.º da portaria 125-A/2019, de 30 de abril, pelo método de seleção **facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**. -----

----- 1 - **Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.-----

----- 2 – **Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)** – para os/as restantes candidatos/as. -----

----- Nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos (PC) em substituição da Avaliação Curricular (AC). -----





----- Métodos de seleção obrigatórios para os/as candidatos/as abrangidos/as pela aplicação do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, desde que não afastados por escrito os referidos métodos: -

----- Prova de Conhecimentos (PC) – a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função a que se candidata, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.-----

----- Esta prova reveste a forma escrita, de realização individual, de natureza teórica, efetuada em suporte papel, numa só fase, constituída por um conjunto de questões e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função.-----

Na prova de conhecimentos teóricos será adotada a escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até as centésimas.-----

----- Prova de conhecimentos teórica (PCT) - a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função a que se candidata, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.-----

----- Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

----- Legislação e bibliografia necessária à sua realização – devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.-----

----- A prova de conhecimentos tem carácter eliminatório, sendo excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual. -----

----- Esta prova reveste a forma escrita, de realização individual, de natureza teórica, efetuada em suporte papel, numa só fase, constituída por um conjunto de questões e incidirá sobre





assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função.-----

-----Terá a duração aproximada de 90 minutos. Será permitida no decurso da mesma a consulta de legislação não anotada/comentada, em formato papel. -----

Legislação geral comum: -----

Carta ética – Dez princípios éticos da administração pública, da Presidência do Conselho de Ministros; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Código do Trabalho – Lei 7/2009, de 12 de fevereiro; Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; ROSM – Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Felgueiras – na sua versão atual – Despacho n.º 5067/2019, de 21 de maio. Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual - Regime Jurídico das Autarquias Locais; Regulamento Geral de Proteção de Dados. -----

Legislação e/ou bibliografia específica: -----

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; -----

Projeto Lei n.º 649/XIV/2ª – Reconhece e regulamenta o estatuto profissional da animação sociocultural; -----

Regulamentação municipal na área da Ação Social. -----

JACOB L. (2008) Animação de Idosos. Porto: Ambar – Coleção Idade do saber; -----

Jacinto Jardim (2003). O Método da Animação – Manual para o Formador (2ª ed.; 1ª ed. em 2002). Porto, Portugal: Editora Associação dos Valentes Empenhados (AVE). ISBN 9728591055.

Animação Sociocultural: Teorias, Programas e Âmbitos. Instituto Piaget; - LOPES, Marcelino de Sousa (2006). “Animação sociocultural em Portugal”. Chaves: Intervenção – Associação para a Promoção e Divulgação Cultural; -----





PEREIRA, J., LOPES, M., MACIEL, M. (2015). O Animador Sociocultural no Século XXI. Intervenção; - CARVALHO, A., & BAPTISTA, I. (2008). -----

-----**Avaliação Psicológica** – a avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.-----

-----O perfil de competências definido compreende o planeamento e organização, análise da informação e sentido crítico, iniciativa e autonomia e inovação e qualidade. -----

-----Esta Prova é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, se existirem, através das menções classificativas de apto e não apto, na última fase do método, para os/as candidatos/as 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. -----

-----A avaliação psicológica tem carácter eliminatório, sendo excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril. -----

-----**Entrevista Profissional de Seleção** – a entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. -----

-----Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles. -----

-----Na entrevista profissional de seleção são consideradas e ponderadas a motivação e interesse pelo lugar, a qualificação e perfil para o cargo, a capacidade de expressão e compreensão verbal e a capacidade de relacionamento interpessoal. Sendo realizada pelo júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. A entrevista 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.-----

-----A entrevista profissional de seleção tem caráter eliminatório, sendo excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.-----

-----**Ordenação final:**-----

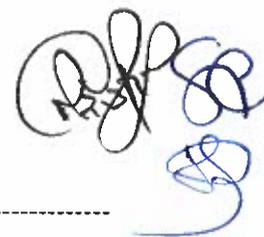
-----Para efeitos de Ordenação final dos/as candidatos/as o júri adotará a seguinte fórmula:
Ordenação Final = (40% Prova de Conhecimentos (PC) + 30 % Avaliação Psicológica (AP) + 30 % Entrevista Profissional de Seleção (EPS)).-----

-----Métodos de seleção obrigatórios para os/as candidatos/as abrangidos/as pelas condições referidas no n.º 2 do referido artigo 36.º da LTFP, desde que não afastados por escrito:-----

-----Avaliação curricular – a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.-----

-----Na avaliação curricular são consideradas e ponderadas a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, a formação profissional (considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função), a experiência profissional (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas) e a avaliação de desempenho (relativa ao último período, não superior a três anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar). A valoração da avaliação de desempenho só é aplicável aos candidatos que já tenham executado atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar. Para a valoração da avaliação curricular, a que será atribuída uma nota entre 0 e 20 valores, com valoração até às centésimas, o júri adotará a seguinte fórmula:
Avaliação Curricular = (Habilitação Académica + 2 Formação Profissional + 6 Experiência Profissional + 1 Avaliação de Desempenho) /10.-----





-----O parâmetro habilitação académica (HA) é ponderado da seguinte forma:-----

-----a) Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura – Licenciatura – 16 valores;-----

-----b) Habilitação de grau académico superior – 20 valores.-----

-----No parâmetro formação profissional (FP) apenas são consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função sob a forma de congressos, colóquios, jornadas, simpósios, workshops e ações de formação ou sensibilização, que se encontrem devidamente comprovados, sendo os mesmos ponderados da seguinte forma (máximo de 20 valores):-----

-----Ações de formação realizadas nas áreas técnicas que compõem o conteúdo funcional:-----

-----a) Ações de formação com duração < ou = a 35 horas - 1 valor / cada ação;-----

-----b) Ações de formação com duração > a 35 horas e < 100 horas – 2 valores / cada ação;-----

-----c) Ações de formação com duração > = a 100 horas - 3 valores /cada ação;-----

-----Ações de formação realizadas em áreas relevantes para a organização:-----

-----a) Ações de formação com duração < ou = a 35 horas – 0,5 valor / cada ação;-----

-----b) Ações de formação com duração > a 35 horas e < 100 horas – 1 valor / cada ação;-----

-----c) Ações de formação com duração > = a 100 horas – 1,5 valores /cada ação;-----

-----Apenas serão consideradas as formações comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Os certificados deverão conter os seguintes elementos: identificação da entidade formadora; identificação do formando; carga horária e data de realização da formação. Cada dia de formação equivale a 6 horas e cada semana a cinco dias, se outro valor não estiver definido no certificado-----

-----No parâmetro experiência profissional (EP) é ponderado o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal, que se encontre devidamente comprovado, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, da seguinte forma:-----

a) Sem experiência - 5 valores;-----





b) Inferior a 12 meses – 10 valores;-----

c) Igual ou superior a 12 meses e inferior a 18 meses – 15 valores;-----

d) Igual ou superior a 24 meses – 20 valores.-----

-----No parâmetro avaliação de desempenho (AD) é considerada a média das notas obtidas nos três últimos anos em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, convertida numa escala de 0 a 20 valores.

-----Caso o/a candidato/a não tenha qualquer relação jurídica de emprego público ou, tendo-a, não tenha sido avaliado/a por causa não imputável ao/à próprio/a, é-lhe atribuída a nota positiva “3” correspondente a um desempenho de “Bom”, atento o fixado no artigo 6.º do Decreto-Regulamentar n.º 19-A/2004, de 28 de dezembro, para os anos de 2005 a 2007, e a nota de “2” correspondente a um “Desempenho Adequado”, atento o fixado no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, para os anos de 2008 e seguintes (FAQ’s – Procedimento Concursal – DGAEP).-----

-----A avaliação curricular tem caráter eliminatório, sendo excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.-----

-----**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – a entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as 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 previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.-----

-----Na entrevista de avaliação de competências são consideradas e ponderadas as seguintes competências: **Orientação para resultados; Iniciativa e autonomia; Planeamento e organização; Responsabilidade compromisso com o serviço; Comunicação; Conhecimentos especializados e experiência.** A entrevista 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.-----

----- A entrevista de avaliação de competências será valorada da seguinte forma:-----

----- Apresenta 0 competências – 4 valores;-----

----- Apresenta 1 competência de nível suficiente – 8 valores;-----

----- Apresenta 2 ou mais competências de nível suficiente –12 valores;-----

----- Apresenta 3 ou mais competências de nível bom – 16 valores;-----

----- Apresenta as 4 competências de nível elevado – 20 valores.-----

----- Sendo o nível de cada competência apurado da seguinte forma:-----

----- Evidencia 0 ou 1 comportamentos – insuficiente;-----

----- Evidencia 2 comportamentos – suficiente;-----

----- Evidencia 3 comportamentos – bom;-----

----- Evidencia 4 comportamentos – elevado.-----

-----A Entrevista de Avaliação de Competências tem carácter eliminatório, sendo excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.-----

-----**Entrevista Profissional de Seleção** – a entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.-----

-----Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles.-----

-----Na entrevista profissional de seleção são consideradas e ponderadas a motivação e interesse pelo lugar, a qualificação e perfil para o cargo, a capacidade de expressão e compreensão verbal e a capacidade de relacionamento interpessoal. Sendo realizada pelo júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por





maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. A entrevista 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.-----

-----A entrevista profissional de seleção tem caráter eliminatório, sendo excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.-----

-----**Valoração final:**-----

-----Para efeitos de Ordenação final dos/as candidatos/as o júri adotará a seguinte fórmula:
Ordenação Final = (40% Avaliação Curricular (AC) + 30 % Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) + 30 % Entrevista Profissional de Seleção (EPS)) /100%.-----

-----E nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos.-----

-----Esta deliberação foi tomada por unanimidade.-----

-----Paços do Concelho de Felgueiras, 30 de maio de 2022.-----

O Júri

A Presidente,

(Dr.ª Sandra Maria Costa Teixeira)

Dr.ª Maria Cristina dos Santos Ribeiro

Dr.ª Ana Maria Teixeira Babo

