



DL  
Grelha  
Mário

## MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVAS DE RECRUTAMENTO DE POSTOS DE TRABALHO DO MAPA DE PESSOAL DO MUNICÍPIO DE ALMEIRIM NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TEMPO INDETERMINADO, PARA A DIVISÃO SOCIO-CULTURAL EDUCATIVA, SERVIÇO DE EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE ALMEIRIM PARA O EXERCÍCIO DA ATIVIDADE DE ANIMAÇÃO E APOIO À FAMÍLIA E COMPONENTE DE APOIO À FAMÍLIA

### ATA N.º 1

**ATA DA REUNIÃO DO JÚRI PARA DETERMINAR OS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, RESPECTIVA PONDERAÇÃO DE CADA UM DOS MÉTODOS E O SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO**

Ao décimo sétimo dia do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e um reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído por Carla Sofia Galão Lopes – técnica superior do Gabinete de Educação, que o presidiu, e pelos vogais efetivos Maria do Rosário Alfaiate Russo – técnica superior do Serviço de Ação Social, Débora Cristina Pingo Guarita Marcelino - técnica superior do Gabinete de Educação, o qual foi aprovado abrir, por deliberação de Câmara em reunião de 15 de novembro de 2021, e cujo aviso de abertura irá ser publicado na 2.ª Série do Diário da República, na bolsa de emprego público e em jornal de expansão nacional, a fim de estabelecer os parâmetros de avaliação, fatores de ponderação a utilizar nos métodos de seleção e o sistema de valoração final, do procedimento acima referido, nos termos da Portaria n.º 125-A /2019 de 30 de abril, com as alterações e republicação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.-----

Aberta a reunião às 10 horas e presentes os três membros do júri, este deliberou por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:-----

1. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, grelha classificativa e valoração de cada método. Os métodos de seleção obrigatórios e eliminatórios a utilizar nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP são:-----

1.1) Prova de conhecimento (PC), com uma ponderação de 45%, visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função, comporta uma única fase, é de realização individual,



DU  
GAP  
MPL

## MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

reveste natureza teórica, assume a forma escrita, efetuada em suporte de papel. A parte teórica será constituída por questões de escolha múltipla, resposta condicionada e de desenvolvimento.-----

A prova de conhecimentos tem a duração de 90 minutos e os temas versarão sobre a legislação abaixo indicados, apenas podendo ser consultada durante a sua realização a respetiva legislação, desde que não anotada nem comentada, conforme segue:-----

a) Lei 75/2013, de 12 de setembro com retificação n.º 46-C/2013, de 01 de novembro, com retificação n.º 50-A /2013 de 11 de novembro, alterada pela Lei 25 /2015, de 30 de março, alterada pela Lei 69/ 2015 de 16 de junho, revogada pela Lei 7 – A/ 2016 de 30 de março, pela Lei 50/2018, de 16 de agosto e decreto-lei nº 21/2019 de 30 janeiro, estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico;

b) Lei 35/2014, de 20 de junho, retificação Lei 37-A /2014 de 19 de agosto, alterada pela Lei 82-B/ 2014 de 31 de dezembro, pela Lei 84/ 2015 de 7 de agosto, pela Lei 18/ 2016 de 20 de junho, Lei 42/2016 de 28 de dezembro, Lei 25/2017 de 30 de maio, Lei 70/2017 de 14 de agosto, Lei 73/2017 de 16 de Agosto, Lei 49/2018 de 14 de agosto e Lei 71/2018 de 31 de dezembro, decreto-lei 6/2019 de 14 de janeiro, lei 79/2019 de 2 de setembro, lei 82/2019 de 2 de setembro e a lei 2/2020 de 31 de março, regime de faltas, férias, vínculo de emprego público, atividade, local de trabalho e carreiras, avaliação de desempenho infrações a que são aplicáveis sanções disciplinares - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

c) Portaria 644-A/2015, 24 de Agosto de 2015, regras a observar no funcionamento dos estabelecimentos Públicos de Educação Pré-escolar e de 1.º Ciclo do Ensino Básico.-----

d) Regulamento Municipal de funcionamento dos serviços de apoio à família nos estabelecimentos de educação pré-escolar e do ensino básico da rede pública do Município de Almeirim; (<http://www.cm-almeirim.pt/autarquia/documentacao/regulamentos/em-vigor/educacao/663-regulamento-apoio-a-familia/file>).-----

e) Regulamento Municipal de Transportes Escolares; (<http://www.cm-almeirim.pt/autarquia/documentacao/regulamentos/em-vigor/educacao/662-regulamento-transportes-escolares/file>).-----



DU  
C. 1/15  
H. 1/15

### MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

f) Decreto-lei n.º 7/2003 de 15 de janeiro, revogado pela Lei n.º 41/2003 de 22 de Agosto, pela Lei 6/ 2012 de 10 de Fevereiro e pelo Decreto-lei n.º 72 /2015 de 11 de Maio, que regulamenta a Carta Educativa.-----

g) Lei n.º 51/ 2012 de 5 de setembro, revogando a Lei n.º 30/2002, de 20 de dezembro, Estatuto do Aluno e Ética Escolar, que estabelece os direitos e os deveres do aluno dos ensinos básico e secundário e o compromisso dos pais ou encarregados de educação e dos restantes membros da comunidade educativa na sua educação e formação. -----

1.2) Avaliação psicológica, com uma ponderação de 25%, visa avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. Método será realizado por entidade especializada pública (INA), sendo cada fase intermédia do método valorada através das menções classificativas de apto e não apto; Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, a valoração será expressa através dos níveis classificativos:

Elevado.....20 valores;

Bom.....16 valores;

Suficiente.....12 valores;

Reduzido.....8 valores;

Insuficiente.....4 valores.

**Estes dois métodos de Avaliação obrigatórios, PC e AP, serão aplicados às seguintes situações:**

- a) Aos Candidatos que não se encontrem a executar as funções colocadas a concurso, onde se incluem trabalhadores integrados na carreira posta a concurso mas que não estejam a desempenhar essas funções;
- b) Candidatos integrados em carreiras diversas, onde executam funções próprias da carreira onde estão integrados;
- c) Candidatos Contratados a Termo e Cidadãos em geral.

**Por outro lado, são aplicados os métodos de seleção;**



DU  
Civ/As  
10/20

## MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

**Avaliação Curricular (AC)** – incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho alcançado, com uma ponderação de 45%;

**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional, os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. São tidos em conta os aspetos relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, a motivação/interesse nas atividades a desenvolver no posto de trabalho, a qualidade da experiência e prática profissional e perfil de competências. O candidato deve possuir competências e conhecimento técnicos consideradas essenciais para o exercício da função, profissionalismo e ética, competências pessoais tais como, integridade, responsabilidade, preocupação com a qualidade do serviço e o bom funcionamento do mesmo, com uma ponderação de 25%.

Os métodos referidos podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

### **Enquadram-se nestes métodos de Avaliação as seguintes situações:**

- a) Candidatos que já estejam, ou que venham exercendo ou a cumprir a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, ou candidatos que sejam titulares de uma carreira ou categoria distintas mas que estejam a exercer as funções próprias da categoria ou carreira posta a concurso (ainda que nela não estejam integrados);
- b) Candidatos em situação de valorização profissional, que imediatamente antes de serem colocados nessa situação, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, ou seja, viessem exercendo as funções próprias da categoria ou carreira agora colocada a concurso;

---

2) A Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Não haverá possibilidade de substituição do nível habitacional por formação ou experiência profissional;



DLA  
Esc/ps  
ref 200

### MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

2.1) Habilitação académica (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, com uma ponderação de 20%:-----

Escolaridade Obrigatória.....	14 valores;
Licenciatura.....	16 valores;
Mestrado .....	18 valores;
Doutoramento .....	20 valores.

2.1.1) Formação profissional (FP), com uma ponderação de 50%, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nomeadamente formação em áreas que envolvam a criança e o meio escolar, adquiridas essencialmente em contexto de trabalho, dada a especificidade do público-alvo:-----

Sem ações de formação .....	0 valores;
De 1 a 25 horas de formação.....	3 valores;
De 26 a 50 horas de formação.....	5 valores;
De 50 a 100 horas de formação.....	10 valores;
De 101 a 150 horas de formação.....	12,5 valores;
De 151 a 250 horas de formação.....	15 valores;
De 251 a 400 horas de formação.....	17,5 valores;
Superior a 401 horas de formação.....	20 valores;

---Ficou ainda decidido que, um dia de formação será equivalente a 7 horas, salvo se o documento comprovativo referir duração diferente.-----

2.1.2) Experiência profissional (EP), com uma ponderação de 15%, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, valorizando a experiência adquirida em Autarquia, concretamente em Atividades de Animação e Apoio à Família e em Componentes de Apoio à Família. Apoio direto no serviço de refeição e no desenvolvimento de atividades lúdico-pedagógicas, bem como no levantamento dos utilizadores de transportes escolares, de acordo com os seguintes critérios:-----

Sem experiência profissional.....	0 valores;
Até 2 anos quando adquirida em Função Pública.....	10 valores;
Mais de 2 até 5 anos quando adquirida em Função Pública .....	12 valores;
Mais de 5 até 13 anos quando adquirida em Função Pública ....	14 valores.



DU  
Cinco  
MP

### MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

Mais de 13 até 18 anos quando adquirida em Função Pública .... 16 valores;

Mais de 18 anos quando adquirida em Função Pública ..... 20 valores.

2.1.3) Avaliação do desempenho (AD), com uma ponderação de 15%, em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:-----

Desempenho Insuficiente ou Inadequado .....	0 valores;
Desempenho a Necessitar de Desenvolvimento .....	8 valores;
Desempenho Bom ou Adequado .....	10 valores;
Desempenho Muito Bom ou Relevante .....	15 valores;
Desempenho Excelente ou Relevante convertido em excelente .....	20 valores;
Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar .....	10 valores.

**AC: 20% HÁ + 50% FP + 15% EP + 15% AD**

-----  
**Método de seleção facultativo ou complementar:** -----

**3) A entrevista profissional de seleção**, com uma ponderação de 30% e duração máxima de 20 minutos visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional, os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. São tidos em conta os aspetos relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, a motivação/ interesse nas atividades a desenvolver no posto de trabalho, qualidade da experiência e prática profissional. Assim sendo foi deliberado, por unanimidade, definir os seguintes parâmetros a serem avaliados neste método de seleção:-----

- Capacidade de expressão e fluência verbal;
- Motivação/Iniciativa para o desempenho da função;
- Capacidade de relacionamento e de interação com o público-alvo (crianças);
- Qualidade da experiência profissional na área;



du  
Gef  
HAB

## MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

- Simulação de tarefa em contexto laboral.

Na 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. A classificação a atribuir a cada parâmetro resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados:-----

Insuficiente .....	4 valores;
Reduzido .....	8 valores;
Suficiente .....	12 valores;
Bom .....	16 valores;
Elevado .....	20 valores.

É excluído do procedimento concursal o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.-----

Deste modo, a ordenação final dos candidatos, será determinada de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$CF = 45\% PC + 25\% AP + 30\% EPS$$

Em que: CF – Classificação Final;  
PC – Prova de Conhecimentos;  
AP – Avaliação Psicológica;  
EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

A ordenação final dos candidatos **enquadrados nas situações de exceção** será determinada de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$CF = 45\% AC + 25\% EAC + 30\% EPS$$

Em que: CF – Classificação Final;  
AC – Avaliação Curricular;  
EAC – Entrevista de Avaliação de Competências;  
EPS – entrevista Profissional de Seleção.

-----  
A falta de comparência dos candidatos aos métodos de seleção para os quais estão convocados determina a sua exclusão do procedimento concursal.-----



**MUNICÍPIO DE ALMEIRIM**

Em situações de igualdade de valoração, o júri aplicará o estabelecido no artigo 27.º, nº 1 e nº 2 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com alterações da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.-----

O júri deliberou, ainda, que as grelhas de correção dos métodos de seleção serão elaboradas antes da realização destes.-----

E não havendo mais nada a tratar, pelas quinze horas, o Presidente do Júri declarou encerrada a reunião, da qual para constar se lavrou a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri.-----

O Presidente do Júri,

Carla Sofia Galão Lopes  
(Carla Sofia Galão Lopes)

O 1.º Vogal efectivo,

Maria do Rosário Alfaiate Russo  
(Maria do Rosário Alfaiate Russo)

O 2.º Vogal efectivo,

Débora Marcelino  
(Débora Cristina Pingo Guarita Marcelino)