



Handwritten signature and initials in the top right corner.

Ata n.º 1

Procedimento concursal comum com vista ao recrutamento de 1 Técnico Superior, a afetar à Unidade de Educação da Divisão de Desenvolvimento Social e Económico, na Área de Música – Referência B

----- Ao quinto dia do mês de abril de dois mil e vinte e dois, no edifício dos Paços do Concelho, reuniu-se o júri do procedimento concursal para o exercício de funções públicas por tempo indeterminado, de um Técnico Superior, na área de música, para exercer funções na Unidade de Educação da Divisão de Desenvolvimento Social e Económico, da Câmara Municipal da Lousã, composto por Carlos Manuel Monteiro Baptista, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social e Económico, em regime de substituição, na qualidade de presidente do júri, Sara Sofia Correia Mendes, Chefe da Divisão de Administração e Finanças, em regime de substituição, na qualidade de 1.º vogal efetivo e Fátima Gracinda Gonçalves dos Santos da Costa, Técnica Superior da Unidade de Educação da Divisão de Desenvolvimento Social e Económico, na qualidade de 2.º vogal efetiva.-----

----- A presente reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação, e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no presente procedimento.-----

----- Aberta a reunião, o Júri deliberou que os métodos de avaliação obrigatórios, nos termos previstos nos n.º 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral Trabalho em Funções Públicas, a saber, **Prova de Conhecimentos (PC)** e **Avaliação Psicológica (AP)** e, ainda, **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, estes últimos aplicáveis somente aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, complementados pelo método de avaliação facultativo, **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, são valorados nos seguintes termos:-----

----- **a) Prova de Conhecimento (PC)** - visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Terá natureza teórica e será efetuada de forma escrita, individualmente, em suporte de papel, e será constituída por questões de desenvolvimento e escolha múltipla. O presente método de seleção será pontuado de 0 a 20 valores, sendo considerada a valoração até às centésimas. Terá uma duração máxima de 60 minutos, de consulta,

mas não será permitido o uso de qualquer dispositivo eletrónico, incluindo telemóvel e versará sobre as seguintes matérias:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pela Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual - Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;
- Lei n.º 75/2013, de 12 setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Lei-Quadro da Transferência de competências para as Autarquias Locais e para as entidades intermunicipais - Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto;
- Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, Lei dos compromissos e aos pagamentos em atraso das entidades públicas;
- Código dos Contratos Públicos aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro;
- Código de Ética e de Conduta Profissional do Município da Louçã, publicado na II série do DR n.º 46, de 5 de março de 2020;
- Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, publicitado no Diário da República, 2ª série, n.º 19, de 27 de janeiro de 2022.
- Lei n.º 51/2012, de 05 de setembro - artigos 1.º a 10.º - aprova o 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, agora designado por Estatuto, no desenvolvimento das normas da Lei de Bases do Sistema Educativo, aprovada pela Lei n.º 46/86, de 14 de outubro, alterada pelas Leis: Lei n.º 115/97, de 19 de setembro, Lei n.º 49/2005, de 30 de agosto e Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto;
- Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho e Decreto-Lei n.º 56/2020, de 12 de agosto - Concretiza o

quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades Intermunicipais no domínio da educação;

- Portaria n.º 255/2021, de 17 de novembro - Identifica as unidades orgânicas de ensino da rede pública do Ministério da Educação, constituídas por agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas a funcionar no ano escolar de 2021-2022 (Pág. 6 e 54);

- Portaria n.º 272-A/2017, de 13 de setembro, com as alterações introduzidas pela Declaração de Retificação n.º 40-A/2020, de 16 de outubro, pela Portaria n.º 245-A/2020, de 16 de outubro e pela Portaria n.º 73-A/2021, segunda alteração à Portaria n.º 272-A/2017, de 13 de setembro que regulamenta os critérios e a respetiva fórmula de cálculo para a determinação da dotação máxima de referência do pessoal não docente, por agrupamento de escolas ou escolas não agrupadas;

- Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 224/2009, de 11 de setembro e Decreto-Lei n.º 137/2012, de 2 de julho - Aprova o regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básicos e secundários;

- Gerações Mais Saudáveis – Políticas Públicas de promoção de saúde das crianças e jovens em Portugal (CNS) disponível em:
<https://www.sns.gov.pt/noticias/2018/12/07/geracoes-mais-saudaveis-politicaspublicas-de-promocao-da-saude-das-criancas-e-jovens-em-portugal/>

- Código dos Contratos Públicos aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação atual: artigos 1.º a 3.º, artigos 16.º a 33.º e artigos 112.º a 129.º;

- Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas de Louçã atualizado.

----- **b) Avaliação Psicológica (AP):** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A realização deste método de seleção poderá ser efetuada por entidades externas habilitadas. O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos: elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, a que correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8

e 4 valores, respetivamente.-----

---- Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP são aplicáveis os seguintes métodos:-----

---- **c) Avaliação Curricular (AC):** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho. Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e far-se-á pela aplicação da grelha que se constitui como Anexo I à presente Ata, nomeadamente os abaixo discriminados e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, em resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HL \times 20\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 45\%) + (AD \times 10\%)$$

Em que:-----

---- HL - habilitações literárias;-----

---- FP – formação profissional;-----

---- EP – experiência profissional;-----

---- AD – avaliação de desempenho.-----

---- Para efeitos do previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, no caso dos candidatos não possuírem avaliação de desempenho, por razões que não lhe são imputáveis, a avaliação curricular é efetuada da seguinte forma (grelha que constitui o Anexo II da presente Ata):

$$AC = (HL \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 50\%)$$

---- Nas habilitações literárias (HL) os candidatos são graduados por: habilitação literária exigida (licenciatura) ou grau superior (Mestrado e Doutoramento) na área exigida para a licenciatura, não serão valorados os graus superiores (Mestrado e Doutoramento), que sejam em área diferentes das áreas indicadas para a licenciatura.-----

---- Na experiência profissional (EP) é avaliada experiência com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em questão e ao grau de complexidade das mesmas, tendo por base de avaliação a análise do curriculum vitae e as declarações emitidas pelo órgão ou serviço onde o candidato exerce/exerceu funções, sem as quais tais funções não serão valoradas.-----

---- Na formação profissional (FP), onde se pondera as ações de formação, bem como

a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções inerentes ao posto de trabalho, desde de que devidamente comprovadas e dos últimos 5 anos. As mesmas apenas são consideradas quando comprovadas através de copia de respetivo certificado. Apenas são consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que o respetivo certificado não conste o número de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas, cada semana a cinco dias e um mês a cento e quarenta horas.-----

---- Na avaliação de desempenho (AD), será considerada a média aritmética simples da avaliação de desempenho relativa, no máximo, aos últimos três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar. -----

---- **d) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com vista a uma análise estruturada de experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização desse método, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com a caracterização dos postos de trabalho. O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos: elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, a que correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.-----

---- **e) Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** visa 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, sendo considerados os seguintes parâmetros a avaliar: experiência profissional, motivação para a função, capacidade de expressão e de comunicação e capacidade de relacionamento interpessoal. A avaliação dos parâmetros a avaliar será pontuada através dos níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, a que correspondem as classificações



de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente. O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.-----

--- Relativamente à **valoração final (VF)** resultante das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, deliberou o Júri que a mesma resultará da aplicação da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção realizados, e será expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas: -----

$$----- \text{VF} = (\text{PC} \times 40\%) \text{ ou } (\text{AC} \times 40\%) + (\text{AP} \times 30\%) \text{ ou } (\text{EAC} \times 30\%) + (\text{EPS} \times 30) -----$$

----- Em que:-----

----- VF = Valoração Final;-----

----- PC = Prova de Conhecimentos;-----

----- AC = Avaliação Curricular;-----

----- AP = Avaliação Psicológica;-----

----- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;-----

----- EPS = Entrevista Profissional de Seleção;-----

----- Deliberou o Júri que em situação de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, mantendo-se a situação de igualdade de valoração após aplicação dos critérios referidos anteriormente, prevalece o candidato que tenha mais experiência na área, seguido do tempo de experiência em órgão ou serviço da Administração Pública.-----

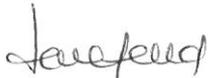
----- Deliberou, ainda, o Júri que São excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, bem como os candidatos que a eles não tenham comparecido ou deles tenham desistido.-----

----- Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

----- Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião de que foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.-----

O JÚRI,


Carlos Manuel Monteiro Baptista


Sara Sofia Correia Mendes


Fátima Gracinda Gonçalves dos Santos da Costa



GRELHA DE REFERÊNCIA PARA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Handwritten signature and mark

Candidato:

Categoria/Carreira: Técnico Superior

Data

FACTORES	PONDERAÇÃO		PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA
HL	Doutoramento na área indicada para a licenciatura	20 pontos	
	Mestrado na área indicada para a licenciatura	15 pontos	
	Licenciatura na área indicada	10 pontos	
EP	>12 anos	20 pontos	
	> 9 anos e ≤ de 12 anos	18 pontos	
	> 6 anos e ≤ de 9 anos	15 pontos	
	> 3 anos e ≤ de 6 anos	12 pontos	
	≤ 3 anos na área	10 pontos	
FP	> 150 horas	20 pontos	
	> 100 horas e ≤ de 150 horas	18 pontos	
	> 50 horas e ≤ de 100 horas	15 pontos	
	≤ 50 horas	12 pontos	
	Sem formação profissional	0 pontos	
AD	Excelente	20 pontos	
	Relevante	16 pontos	
	Adequado	10 pontos	
	Inadequado	0 pontos	

$$AC = (HL*20\%) + (EP*45\%) + (FP*25\%) + (AD*10\%)$$

0,00

O Juri _____

Observações

Conversão da duração da formação não expressa em horas:

S/ indicação de duração - 7 horas

1 dia - 7 horas

1 semana - 35 horas

1 mês - 140 horas

GRELHA DE REFERÊNCIA PARA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato:

Categoria/Carreira: Técnico Superior

Data

FACTORES	PONDERAÇÃO		PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA
HL	Doutoramento na área indicada para a licenciatura	20 pontos	
	Mestrado na área indicada para a licenciatura	15 pontos	
	Licenciatura na área indicada	10 pontos	
EP	>12 anos	20 pontos	
	> 9 anos e ≤ de 12 anos	18 pontos	
	> 6 anos e ≤ de 9 anos	15 pontos	
	> 3 anos e ≤ de 6 anos	12 pontos	
	≤ 3 anos na área	10 pontos	
FP	> 150 horas	20 pontos	
	> 100 horas e ≤ de 150 horas	18 pontos	
	> 50 horas e ≤ de 100 horas	15 pontos	
	≤ 50 horas	12 pontos	
	Sem formação profissional	0 pontos	
			0,00

$$AC = (HL*20\%) + (EP*50\%) + (FP*30\%)$$

O Juri _____

Observações

Conversão da duração da formação não expressa em horas:

S/ indicação de duração - 7 horas

1 dia - 7 horas

1 semana - 35 horas

1 mês - 140 horas