



MUNICÍPIO DO MONTIJO
CÂMARA MUNICIPAL

77 J
Auliz

ATA N.º 1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO
ASSISTENTE TÉCNICO
(SOM E LUZ)**

Ao décimo quarto dia do mês de março de 2025, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para ocupação de 2 postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico (Som e Luz), aberto por despacho da Sra. Presidente da Câmara de 18 de março de 2025, constituído pelo Presidente Bruno Miguel Batista Nogueira, Técnico Superior da Unidade Municipal de Equipamentos Culturais e Promoção Cultural (UMECPC) e pelas vogais Maria Manuela Berto Marcelino, Chefe da Divisão de Cultura, Biblioteca, Juventude e Desporto (DCBJD) e Andrea Patrícia Rodrigues Mota, Coordenadora da Unidade Municipal de Recrutamento e Formação (UMRF), a fim de cumprir o disposto na Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, pronunciando-se, assim, da seguinte forma:

Habilitações Literárias Exigidas: Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: Por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) – Portaria 256/2005, de 16 de março – 219 – Artes – programas não classificados noutra área de formação (12.º ano e/ou Curso Técnico de Som e Luz), não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

2 - Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC), destinada a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua Portuguesa e Avaliação Psicológica (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Adicionalmente, e no termos do n.º 4 do art.º 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do art.º 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, será aplicada a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) com método de seleção facultativo, uma vez que, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, complementa os restantes métodos, aumentando a validade preditiva do processo de seleção.

2.1 – Prova de Conhecimentos

13.2.2 – Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A prova será teórico-prática, sendo a componente prática realizada no Cinema Teatro Joaquim de Almeida. A componente escrita é em suporte de papel e será constituída por questões de escolha múltipla e por questões de desenvolvimento.

A avaliação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e versará, entre outras questões relacionadas com o exercício da função, sobre a legislação descrita em seguida:

- **Lei n.º 75/2013 de 12/09, na redação atual** – Regime Jurídico das Autarquias Locais
- **Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual** – Lei Geral do Trabalho Em Funções Públicas;
- **Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual** – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- **Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4/09** - Adapta aos serviços da administração autárquica o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).



MUNICÍPIO DO MONTIJO
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signatures and initials in blue ink.

A Prova de Conhecimentos Teórica (PCT) – visa avaliar os conhecimentos e as competências técnicas do candidato necessárias ao exercício da função.

A Prova de Conhecimentos Prática (PCP) – visa avaliar a habilidade, conhecimentos e experiência do candidato necessárias ao exercício da função.

$$PC = PCT (40\%) + PCP (60\%)$$

Em que:

PC = Prova de Conhecimentos;

PCT = Prova de Conhecimentos Teórica;

PCP = Prova de Conhecimentos Prática.

A prova teórica terá a duração máxima de 1 hora, com possibilidade de consulta da legislação não comentada/anotada, em formato papel.

Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova.

A prova prática terá a duração de 2 horas e será realizada no Cinema Teatro Joaquim de Almeida.

Na realização da prova de conhecimentos, na forma escrita, é garantido o anonimato dos candidatos para efeito de correção.

Os candidatos serão convocados por email, para se apresentarem no local e hora de realização do método, devendo comparecer 15 minutos antes da hora agendada.

2.2 – Avaliação Psicológica

Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela DGAEP ou pela mesma entidade avaliadora, caso a DGAEP não tenha disponibilidade para o fazer.

A aplicação do método de seleção Avaliação Psicológica será da competência da DGAEP ou de uma entidade especializada, quando fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade, considerando que não existem, no Município, técnicos com habilitações académicas e formação adequadas em número suficiente que permita criar um núcleo de Avaliação Psicológica, com disponibilidade para proceder à aplicação deste método de seleção sempre que solicitado.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham a menção de *Não Apto* neste método de seleção.

Os candidatos serão convocados por email, para se apresentarem no local e hora de realização do método, devendo comparecer 15 minutos antes da hora agendada.



Handwritten signatures and initials in blue ink.

2.3 – Entrevista de Avaliação de Competências

Na entrevista de avaliação de competências, de acordo com perfil de competências definido no Mapa de Pessoal do Município para o ano 2023, serão avaliadas as seguintes competências:

- Orientação para o serviço público
- Conhecimentos e experiência
- Organização e método de trabalho
- Adaptação e melhoria contínua
- Relacionamento interpessoal
- Iniciativa e autonomia
- Análise da informação e sentido crítico

A classificação final do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética simples das competências em análise.

2.4. Classificação final dos critérios

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases ou obtenha a menção de *Não Apto*, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

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

$$OF = PC (70\%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências (método facultativo)

3 - Exceto quando afastados, por escrito, pelos/as candidatos/as que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento concursal foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar serão a **Avaliação Curricular (AC)**, que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.



MUNICÍPIO DO MONTIJO
CÂMARA MUNICIPAL

[Handwritten signature]
Avalk

3.1 – Avaliação Curricular

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e integra os seguintes parâmetros:

→ Habilitações Literárias – onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, ponderada da seguinte forma:

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores
- Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura (fora da área de formação pretendida) - 19 valores
- Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura (na área de formação pretendida) - 20 valores

→ Formação Profissional - Serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional específicas para o exercício da função, devidamente comprovadas no ato da candidatura. Nos casos em que o certificado não mencione o total de horas, serão consideradas 7 horas de formação/dia. Será ponderada da seguinte forma:

- Sem formação - 8 valores
- Até 14 horas (inclusive) - 10 valores
- > 14 até 30 horas (inclusive) - 12 valores
- > 30 até 60 horas (inclusive) - 14 valores
- > 60 até 90 horas (inclusive) - 16 valores
- > 90 horas até 120 (inclusive) - 18 valores
- > 120 - 20 valores

→ Experiência Profissional - com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. Serão considerados, exclusivamente, os anos de experiência no desempenho efetivo de funções idênticas ao posto de trabalho a que se candidatou, devidamente comprovadas no ato de candidatura. Será ponderada da seguinte forma:

- Até 5 anos (inclusive) - 12 valores
- >5 até 10 anos (inclusive) - 14 valores
- > 10 até 15 anos (inclusive) - 16 valores
- >15 anos até 20 anos (inclusive) - 18 valores
- > 20 anos - 20 valores

→ Avaliação de Desempenho - Para a avaliação deste parâmetro, será encontrada a média das notas dos dois últimos biénios de SIADAP atribuídas ao/à candidato/a, a qual será convertida da escala de 1 a 5 (conforme n.º 1 do art.º 37 da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro de 2007) para a escala de 0 a 20.

Caso o/a candidato/a não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, o júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria 233/2022, de 09/09, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 3,00 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão de avaliação do desempenho na Administração Pública para o *desempenho adequado*, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, aplicada aos serviços da Administração Autárquica com as adaptações constantes no Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro.



MUNICÍPIO DO MONTIJO
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signature and initials in blue ink.

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidato/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista nesse parâmetro.

Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

$$AC = HL(15\%) + FP(25\%) + EP(40\%) + AD(20\%)$$

Em que:

- AC = Avaliação Curricular;
- HL = Habilitações Literárias;
- FP = Formação Profissional;
- EP = Experiência Profissional;
- AD = Avaliação de desempenho.

3.2 – Entrevista de Avaliação de Competências

Na entrevista de avaliação de competências, de acordo com perfil de competências definido no Mapa de Pessoal do Município para o ano 2024, serão avaliadas as seguintes competências:

- Orientação para o serviço público
- Conhecimentos e experiência
- Organização e método de trabalho
- Adaptação e melhoria contínua
- Relacionamento interpessoal
- Iniciativa e autonomia
- Análise da informação e sentido crítico

A classificação final do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores. E resulta da média aritmética simples das competências em análise.

3.3. Classificação final dos critérios

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

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

$$OF = AC (60\%) + EAC (40\%)$$

Em que:

- OF = Ordenação Final
- AC = Avaliação Curricular
- EAC = Entrevista de Avaliação de Competência



MUNICÍPIO DO MONTIJO
CÂMARA MUNICIPAL

4. - Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09. Verificando-se ainda a igualdade de valoração, os candidatos serão seriados pelos seguintes critérios:
- Experiência profissional no exercício de funções idênticas às do posto de trabalho em questão (número de anos);
 - Formação profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho (número de horas)
 - Maior classificação na Entrevista de Avaliação de Competências;
 - Maior grau académico.

Atas do Júri: A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção ou respetiva fase é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e publico das instalações do empregador público e disponibilizada na plataforma <https://recrutamento.mun-montijo.pt>.

Notificações e forma de publicitação da lista de ordenação final dos candidatos/as: As notificações, convocatórias para a aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o artigo 6.º da Portaria 233/2022, de 09 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal do Montijo e disponibilizada na plataforma <https://recrutamento.mun-montijo.pt>.

Os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência prévia, de acordo com o exposto n.º 4 do artigo 16.º da Portaria 233/2022, de 09/09, nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA). Os candidatos admitidos serão convocados através de email, do dia, hora e local, para a realização dos métodos de seleção.

A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante no formulário de candidatura.

A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Para constar se lavrou a presente ata que, vai ser assinada por todos os membros do júri.

PAÇOS DO CONCELHO DE MONTIJO, 14 DE MARÇO DE 2025

O PRESIDENTE DO JURI,

Bruno Miguel Batista Nogueira,
Técnico Superior da UMGEPC

A 1.ª VOGAL,

Maria Manuela Berto Marcelino,
Chefe da DCBJD

A 2.ª VOGAL,

Andrea Patrícia Rodrigues Mota,
Coordenadora da UMR