



Procedimento concursal comum na modalidade de regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho previsto no mapa de pessoal, na carreira e categoria de Assistente Técnico, (na função de Animador Sociocultural), para os serviços da União das Freguesias.

## ATA Nº 1

Aos nove dias do mês de janeiro, do ano de dois mil e dezanove, no edifício Sede da União das Freguesias de Alcácer do Sal (Santa Maria do Castelo e Santiago) e Santa Susana, sito na Rua do Forno das Escadinhas, número quinze, na cidade de Alcácer do Sal, reuniu o júri designado para o procedimento concursal, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho (animador sociocultural), previsto e não ocupado no mapa de pessoal da junta de freguesia, na modalidade de relação jurídica de emprego público a constituir por contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, aberto por deliberação da junta freguesia de sete de janeiro de dois mil e dezanove, constituído por: -----

Presidente - MARIA JOÃO GADELHA ADRIANO, Coordenadora Técnica;-----

1.º Vogal efetivo - JOSÉ AUGUSTO BRIGUES, Assistente Técnico;-----

2.º Vogal efetivo - AURORA PURIFICAÇÃO FLORÊNCIO, Assistente Técnica;-----

1.º Vogal suplente – MARIA MIGUEL RODRIGUES TAVARES, Assistente Técnica;-----

2.º Vogal suplente – SUSANA CRISTINA VITORINO BERNARDO, Assistente Técnica.-----

O Presidente do Júri será substituído, nas suas faltas e impedimentos, pelo primeiro Vogal efetivo.-----

A presente reunião tem como objetivo deliberar sobre as decisões necessárias à definição dos critérios a constar no aviso de abertura do procedimento concursal, devendo constar os métodos de seleção a aplicar, assim como os critérios de classificação e ordenação final dos candidatos. -----

Assim:-----

**1 - Descrição sumária das funções:** -----

- As constantes no anexo à LTFP, referido no artigo 88º, competindo-lhe, de acordo com o definido no mapa de pessoal da Freguesia: Assegurar o funcionamento/animação do ATL; organizar, coordenar e desenvolver actividades de animação; desenvolver actividades na área da expressão dramática e musical; transmitir conhecimentos educativos e culturais; contribuir para o desenvolvimento da capacidade de autonomia, criatividade e iniciativa de grupos ou comunidades; conhecer, valorizar e sensibilizar a comunidade para o património natural e cultural; elaborar relatórios das actividades desenvolvidas. -----

João  
Borges  
Alcântara

modalidade da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado de que é titular, a categoria, a posição remuneratória correspondente à posição que auferir nessa data, o tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas; declaração de conteúdo funcional emitida pelos serviços a que o candidato se encontra afeto, devidamente atualizada, da qual, conste a atividade que se encontra a exercer, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado; A avaliação de desempenho relativo ao último período, não superior a três anos.-----

**6 - Métodos de selecção obrigatórios:** Conforme o disposto no artigo 36.º, do anexo da LTFP, serão utilizados neste procedimento concursal os seguintes métodos de selecção: Prova de Conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de selecção. Para os candidatos que reúnam as condições previstas no nº 2, do artigo 36.º, do anexo da LTFP, serão aplicados os métodos de selecção: Avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, salvo se os afastarem através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, conforme o disposto no n.º 3, do artigo 36.º, supracitado. Por razões de celeridade, poderá ser necessária a utilização faseada dos métodos de selecção, nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 8.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.-----

**6.1 - Método de selecção facultativo:** Será utilizado o método de selecção facultativo, entrevista profissional de selecção, com a duração máxima de 30 minutos e ponderação de 30% no valor final, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

A entrevista profissional é realizada pelo júri, na presença de todos os seus elementos.--

**7 -** A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo, nomeadamente, com as seguintes fórmulas:

$$CF = (PC*40\%) + (AP*30\%) + (EPS*30\%)$$

ou

$$CF = (AC*30\%) + (EAC*40\%) + (EPS*30\%)$$

Em que: CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Selecção.-----

As descrições dos métodos de selecção encontram-se em documentos anexos à presente ata e dela fazem parte integrante.-----

**8 -** Cada um dos métodos de selecção é eliminatório, Cada um dos métodos de selecção é eliminatório - Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de selecção, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicável o método seguinte. A falta de comparência dos candidatos, a qualquer um dos métodos de selecção, levará à sua exclusão do procedimento.-----

**9 -** Publicitação dos Resultados dos métodos de selecção: A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da União das

## ANEXO I

### PROVA DE CONHECIMENTOS (40%) (animador sociocultural)

*Handwritten signature and stamp:*  
[Signature]  
[Stamp]

Nos termos do artigo 9.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função. Será valorada na escala de 0 a 20 valores. A prova de conhecimentos será de realização individual e de carácter escrito, com possibilidade de consulta da legislação. Terá a duração de 90 minutos e estará subordinada aos temas previstos na seguinte legislação: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua actual redacção; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua actual redacção; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro e Portaria n.º 1280/2006, de 21 de novembro.

## ANEXO II

### AValiação Psicológica (30%)

A Avaliação Psicológica (AP) 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, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido. A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, esta valoração será feita 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.

#### PERFIL DE COMPETÊNCIAS

##### Organização pública:

- Compromisso com o serviço;
- Orientação para o serviço público.

##### Atividade:

- Otimização de recursos;
- Organização e método de trabalho;

##### Relacionamento interpessoal:

- Trabalho de equipa e cooperação

apresentar  
Bom  
Suficiente  
Reduzido  
Insuficiente

## ANEXO IV

### ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (40%)

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A entrevista é 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.

A aplicação deste método decorre de acordo com um guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, devendo estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

A avaliação é expressa de acordo com os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

## ANEXO V

### ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (30%)

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, 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.

A entrevista profissional é realizada pelo júri, na presença de todos os seus elementos.

A avaliação é expressa de acordo com os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.