

## ATA N.º 1

### **Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho através de relação jurídica de emprego público a tempo indeterminado, para a carreira/categoria de assistente técnico para a atividade de Técnico de Animação Sociocultural, para o Serviço de Cultura e Juventude da Divisão de Investimento no Desenvolvimento Humano**

Ao quarto dia do mês de maio do ano 2026, pelas dez horas, reuniu o Júri do procedimento concursal comum, no Edifício dos Paços do Concelho, em Vendas Novas, para ocupação de um posto de trabalho através de relação jurídica de emprego público a termo indeterminado, para a carreira/categoria de assistente técnico, para a atividade de Técnico de Animação Sociocultural, para o Serviço de Cultura e Juventude da Divisão de Investimento no Desenvolvimento Humano, da Câmara Municipal de Vendas Novas, aprovado por deliberação da Câmara Municipal de 18 de fevereiro de 2026, estando presentes, Rui Pedro Dias, Chefe da Divisão de Investimento no Desenvolvimento Humano da Câmara Municipal de Vendas Novas, na qualidade de Presidente, Sónia Isabel Murjal Rebotim da Silva técnica superior da Câmara Municipal de Vendas Novas e Andreia Isabel Martins António técnica superior da Câmara Municipal de Vendas Novas, ambos na qualidade de vogais efetivos, a fim de fixarem os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte: -----

**1.** Para os candidatos não enquadrados no n.º2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), ou que recorram ao disposto no n.º3 do artigo 36.º da LTFP: -----

**a. Prova de conhecimentos (PC)**, que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos ao exercício da função. A prova de conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica e em suporte de papel, constituída por um conjunto de questões, com consulta em suporte de papel, numa só fase, com a duração máxima de 90 minutos, com tolerância de 10 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. Será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

Não é permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, tablet, etc), sendo permitida a consulta da legislação, sem anotações, devendo os candidatos/as trazer cópia da mesma. -----  
Legislação de suporte à prova de conhecimentos, atualizada à data da presente Ata:-----

- i. Estatuto da carreira profissional de animador/a sociocultural da Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Animação Sociocultural; -----
- ii. Código deontológico do animador/a sociocultural, da Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Animação Sociocultural; -----
- iii. Código de Ética e Conduta do Município de Vendas Novas -----
- iv. Lei geral do trabalho em funções públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho; -----

**b. 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, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, 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 mesma entidade avaliadora. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

**c. Avaliação Curricular (AC)**, que visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida, formação realizada e avaliação de desempenho



vendas novas

era uma vez uma profissão



Município de  
Vendas Novas

*RSS*  
*ll*

obtida. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas da avaliação das Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD); -----

- i. HA – Será considerada a seguinte valoração: -----
1. 16 valores - Habilitações literárias legalmente exigidas; -----
  2. 18 valores – Nível 3 ou 4 na área de animador sociocultural (QNQ); -----
  3. 20 valores – Habilitações superiores à legalmente exigida; -----

ii. FP – Será considerada a formação profissional, dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, realizadas nos últimos cinco anos, comprovada por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação corresponde a sete horas e cada semana a cinco dias. Valoração da seguinte forma: -----

1. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre >0 e <20 horas: 10 valores; -----
2. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥20 e <40 horas: 12 valores; -----
3. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥40 e <60 horas: 14 valores; -----
4. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥60 e <80 horas: 16 valores; -----
5. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥80 e <100 horas: 18 valores; -----
6. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥100 horas: 20 valores. -----

iii. EP – Será considerada a experiência profissional, comprovada, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, com a seguinte valoração: -----

1. < 1 ano de experiência: 8 valores; -----
2. ≥1 ano a <2 anos de experiência: 10 valores; -----
3. ≥2 ano a <3 anos de experiência: 12 valores; -----
4. ≥3 ano a <4 anos de experiência: 14 valores; -----
5. ≥4 anos a <5 anos de experiência. 16 valores; -----
6. ≥5 ano a <6 anos de experiência: 18 valores; -----
7. ≥6 anos de experiência: 20 valores; -----

iv. AD - A Avaliação de Desempenho, no âmbito do SIADAP em que o candidato/a executou a atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar é graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

- 20 valores – desempenho excelente;-----
- 16 valores – desempenho muito bom;-----
- 14 valores – desempenho bom;-----
- 12 valores – desempenho regular;-----
- 5 valores – desempenho inadequado.-----

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores.-----

Fórmula de cálculo de AC:  $AC = (HA + FP + 2 \times EP + AD) / 5$  -----

**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, previstas para a



vendas novas

UMA NOVA VEZ LITRA princesa...



Município de Vendas Novas

R  
SS  
de

respetiva carreira na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro e nos respetivos anexos. A aplicação deste método aos candidatos é baseado num guião de entrevista composto por um conjunto de questões, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, em conformidade com a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, são as seguintes: -----

- Orientação para o serviço público; -----
- Comunicação; -----
- Iniciativa; -----
- Organização, planeamento e gestão de projetos; -----
- Orientação para os resultados; -----

Este método de seleção tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrição de comportamentos ocorridos em situações reais e vivenciadas pelo candidato e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores. -----

2. Para os candidatos enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que não recorram ao disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP: -----

a) **Avaliação Curricular (AC)**, que visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida, formação realizada e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas da avaliação das Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD); -----

i. HA – Será considerada a seguinte valoração: -----

1. 16 valores - Habilitações literárias legalmente exigidas; -----
2. 18 valores – Nível 3 ou 4 na área de animador sociocultural (QNQ); -----
3. 20 valores – Habilitações superiores à legalmente exigida; -----

ii. FP – Será considerada a formação profissional, dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, realizadas nos últimos cinco anos, comprovada por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação corresponde a sete horas e cada semana a cinco dias. Valoração da seguinte forma: -----

4. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre >0 e <20 horas: 10 valores; -----
5. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥20 e <40 horas: 12 valores; -----
6. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥40 e <60 horas: 14 valores; -----
7. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥60 e <80 horas: 16 valores; -----
8. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥80 e <100 horas: 18 valores; -----
9. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥100 horas: 20 valores. -----

iii. EP – Será considerada a experiência profissional, comprovada, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, com a seguinte valoração: -----

10. < 1 ano de experiência: 8 valores; -----
11. ≥1 ano a <2 anos de experiência: 10 valores; -----
12. ≥2 ano a <3 anos de experiência: 12 valores; -----
13. ≥3 ano a <4 anos de experiência: 14 valores; -----
14. ≥4 anos a <5 anos de experiência. 16 valores; -----



vendas novas

Na vida há sempre princesas .



Município de  
Vendas Novas

*R  
SS  
du*

15.  $\geq 5$  ano a  $< 6$  anos de experiência: 18 valores; -----

16.  $\geq 6$  anos de experiência: 20 valores; -----

- iv. AD - A Avaliação de Desempenho, no âmbito do SIADAP em que o candidato/a executou a atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

20 valores – desempenho excelente;-----

16 valores – desempenho muito bom;-----

14 valores – desempenho bom; -----

12 valores – desempenho regular;-----

5 valores – desempenho inadequado.-----

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores.-----

- v. Fórmula de cálculo de AC:  $AC = (HA + FP + 2 \times EP + AD) / 5$  -----

- b) **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, previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro e nos respetivos anexos. A aplicação deste método aos candidatos é baseado num guião de entrevista composto por um conjunto de questões, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, em conformidade com a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, são as seguintes: -----

- Orientação para o serviço público; -----
- Comunicação; -----
- Iniciativa; -----
- Organização, planeamento e gestão de projetos; -----
- Orientação para resultados; -----

Este método de seleção tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrição de comportamentos ocorridos em situações reais e vivenciadas pelo candidato e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores. -----

Para os candidatos enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que não recorram ao disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP: -----

- c) **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, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, 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 mesma entidade avaliadora. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

- d) **Prova de conhecimentos (PC)**, que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos ao exercício da função. A prova de conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica e em suporte de papel, constituída por um conjunto de questões, com consulta em suporte de papel, numa só fase, com a duração máxima de 90 minutos, com tolerância de 10 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. Será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

Não é permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, tablet, etc), sendo permitida a consulta da legislação, sem anotações, devendo os candidatos/as trazer cópia da mesma. -----

Legislação de suporte à prova de conhecimentos, atualizada à data da presente Ata:-----



vendas novas

era uma vez uma princesa



Município de  
Vendas Novas

- v. Estatuto da carreira profissional de animador/a sociocultural da Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Animação Sociocultural; -----
- vi. Código deontológico do animador/a sociocultural, da Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Animação Sociocultural; -----
- vii. Código de Ética e Conduta do Município de Vendas Novas -----
- viii. Lei geral do trabalho em funções públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho; -----

**3. Classificação final (CF)** será expressa na escala de 0 a 20 valores, e resultará da seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas: -----

a. Para os candidatos não enquadrados no n.º2 do artigo 36.º da LTFP, ou que recorram ao disposto no n.º3 do artigo 36.º da LTFP:  $CF = 40\% \times PC + 30\% \times AC + 30\% \times EAC$  -----

b. Para os candidatos enquadrados no n.º2 do artigo 36.º da LTFP, que não recorram ao disposto no n.º3 do artigo 36.º da LTFP:  $CF = 40\% \times AC + 30\% \times EAC + 30\% \times PC$  -----

c. Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Subsistindo o empate, consideram-se os seguintes critérios por ordem decrescente: -----

d. Nível habilitacional mais elevado; -----

e. Candidato/a com maior classificação no método de seleção da Entrevista de Avaliação de Competências. -----

**4.** Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos ou fases, ou juízo de Não Apto. -----

Não havendo mais assuntos a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O Júri do Concurso,

Rui Dias

Sonia Silva

Andreia António