

~~_____~~
Roque

**ATA DA 1.ª REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O
RECRUTAMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE
TÉCNICO, PARA O SERVIÇO DE CULTURA, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES
PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO**

Aos sete dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e três, pelas 10 horas, reuniu, o júri nomeado por despacho de seis de setembro de 2023, do procedimento concursal comum tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho para a carreira/categoria de assistente técnico, do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Portalegre, estando presentes a presidente do Júri, Dr.ª Sónia Maria Braga de Campos Moreira Alves e os vogais efetivos, Dr.ª Cláudia Costa Barros Mourato Nunes Roque, Técnica Superior – Serviço da Educação e Dr. Luis Miguel Martins Diogo Nunes, Técnico Superior – Serviço de Higiene e Segurança no Trabalho.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção, assim como proceder à elaboração da prova de avaliação a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte:-----

Métodos de Seleção Obrigatórios, consoante a situação dos candidatos -----

A) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, aplicáveis aos candidatos que: não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado; sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e titulares da carreira/categoria que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado; candidatos que se encontrem em situação de requalificação e não tenham, por último, estado a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. -----

B) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, aplicáveis aos candidatos que: sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado; encontrem-se em situação de requalificação, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. -----

1 Métodos de Seleção Obrigatórios -----

1.1 Prova de Conhecimentos (PC) - visa avaliar os conhecimentos académicos, e ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções de assistente técnico bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas. -----

Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos - Prova escrita, em suporte papel, de escolha múltipla (40 questões x 0,50 valores = 20 valores), com consulta, obrigatoriamente em suporte de papel, com a duração

00000

de 60 minutos. Para a realização da prova, apenas será permitida a utilização de caneta ou esferográfica de tinta indelével, azul e preta. Não poderá ser utilizado corretor. Durante a realização da prova, não será permitido o uso de telemóveis ou outros dispositivos tecnológicos. -----

-----Temas da Prova de Conhecimentos (PC): Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; -----

-----Bibliografia necessária: -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;---
- Lei Quadro dos Museus Portugueses – Lei 47/2004, de 19 de agosto; -----
- Código de Ética do ICOM para Museus; -----
- Lei de Bases do Património Cultural - Lei n.º 36/2021, de 14/06; -----

-----Todas as referências aos diplomas legais mencionados, entende-se feita para a legislação/alterações e, ou, versão mais recente em vigor à data da publicação do Aviso do procedimento concursal. -----

1.2 Avaliação Psicológica (AP) – A Avaliação Psicológica, visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, sendo efetuada por entidade especializada, e terá em conta o seguinte perfil de competências, constantes na definição do perfil funcional, que se encontra em anexo à presente ata e são consideradas essenciais para o posto de trabalho a ocupar: -----

- **Competência 1 (C1):** Responsabilidade e compromisso com o serviço -----
- **Competência 2 (C2):** Conhecimentos Especializados e Experiência -----
- **Competência 3 (C3):** Planeamento e organização -----
- **Competência 4 (C4):** Iniciativa e autonomia -----
- **Competência 5 (C5):** Trabalho de equipa e cooperação -----

A Avaliação Psicológica pode ter uma ou mais fases e os candidatos serão valorados segundo a menção classificativa de apto e não apto. -----

1.3 Avaliação Curricular (AC) (30%) -----

A avaliação curricular (AC) 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 do desempenho. -----

Assim, na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores, a valorizar numa escala de 0 a 20 valores: -----

1.3.1 - Na habilitação académica (HA), onde é ponderada a titularidade do 12º ano de escolaridade correspondente ao grau de complexidade funcional 2 ou de curso que lhe seja equiparado. -----

A habilitação académica ou profissional (HA) constitui um fator obrigatório do método de seleção “avaliação curricular”. No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o 12º ano de escolaridade. Esta exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria de Assistente técnico. -----

Neste sentido, a titularidade de habilitações académicas ou profissionais superiores, devem ter uma ponderação diferente na avaliação curricular por, em abstrato, conferirem aos seus detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher. Doutra modo não teria efeito útil, para a escolha dos candidatos, a utilização deste fator na avaliação curricular. -----

Assim, o júri deliberou o seguinte:-----

- Proque
- 20 valores – Habilitação académica superior ao 12.º ano de escolaridade;-----
 - 18 valores – Escolaridade obrigatória ou de curso que lhe seja equiparado, considerando o ano de nascimento do candidato.-----

1.3.2 Formação Profissional (FP) relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; -----

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considerando a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias para o posto de trabalho a preencher.-----

Assim, na avaliação deste fator o júri deliberou que a valoração é feita de acordo com o seguinte:-----

- 20 valores – Formação diretamente relacionada com a área funcional, num total de 51 ou mais horas;--
- 18 valores – Formação diretamente relacionada com a área funcional, num total de 25 até 50 horas;--
- 14 valores – Formação diretamente relacionada com a área funcional, num total de 24 horas ou menos;-----
- 12 valores – Formação indiretamente relacionada com a área funcional, num total de 51 ou mais horas;--
- 10 valores – Formação indiretamente relacionada com a área funcional, num total de 50 horas ou menos.-----
- 8 valores – Sem formação direta ou indiretamente relacionada com a área funcional.-----

1.3.3 Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade da mesma.-----

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher.-----

Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contato orgânico-funcional com as referidas áreas.-----

Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade da mesma.-----

Deste modo o júri deliberou o seguinte: -----

- 20 valores – Experiência profissional igual ou superior a 1826 dias.-----
- 16 valores – Experiência profissional entre 1095 dias e 1825 dias;-----
- 12 valores – Experiência profissional igual ou inferior a 1094 dias;-----
- 8 valores – Sem experiência profissional. -----

1.3.4 Avaliação de desempenho. (AD) - relacionada com a Avaliação de desempenho do último biénio.---

Relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4 de forma a ser expressa numa escalam de 0 a 20 valores.-----

Eloqde

Para efeitos de classificação da Avaliação de desempenho, será apenas considerada a avaliação de desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação, mediante a respetiva menção quantitativa.-----

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, a avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, o júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que será atribuído 10 valores.-----

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)-----

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica.-----

$$AC = HA \times 20\% + FP \times 30\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$$

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP, AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos para o preenchimento do posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.-----

1.4 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) (40%).-----

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício da função-----

- **Competência 1 (C1):** Responsabilidade e compromisso com o serviço -----
- **Competência 2 (C2):** Conhecimentos Especializados e Experiência -----
- **Competência 3 (C3):** Planeamento e organização -----
- **Competência 4 (C4):** Iniciativa e autonomia -----
- **Competência 5 (C5):** Trabalho de equipa e cooperação -----

A aplicação deste método de seleção, que será realizado por um técnico competente, baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil funcional definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.-----

-----A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

VALORAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL-----

-----Nos termos previstos no artigo 26.º da referida portaria, a ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$VF = PC + AP \text{ (Apto)}$$

ou

$$VF = AC \times 60\% + EAC \times 40\%$$

Em que:-----

VF – Valoração Final -----

PC – Prova de Conhecimentos -----

AP – Avaliação Psicológica -----

AC – Avaliação Curricular-----
EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.-----

CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL:-----

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro-----

Mantendo-se a igualdade será considerado preferencial o candidato que possua melhor classificação na nota final obtida na média do 12º Ano de escolaridade. -----

---EXCLUSÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO: -----

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos ou fases, exceto na Avaliação Psicológica em que é avaliado através das menções de Apto e Não apto, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes, -----

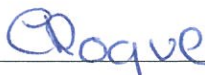
Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O Presidente do júri,



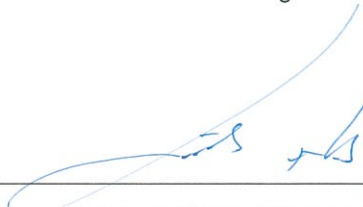
(Dr.ª Sónia Maria Braga de Campos Moreira Alves)

O 1.º vogal efetivo,



(Dr.ª Cláudia Costa Barros Mourato Nunes Roque)

O 2.º vogal efetivo,



(Dr. Luis Miguel Martins Diogo Nunes)