



Oliveira do Bairro câmara municipal

Procedimento Concursal n.º 2/PCC/2022

Ata nº 1 Métodos de seleção

Aos dez dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e dois, reuniu o Júri designado para o procedimento concursal comum, na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado, para 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município de Oliveira do Bairro na carreira e categoria de Técnico Superior de Museus na área de Gestão do Território e Património, por deliberação de Câmara Municipal, datada de 30 de dezembro de 2021.

O Júri do Procedimento concursal deliberou por unanimidade o seguinte:

1 - Requisitos de Admissão: Formação académica, mínima de licenciatura, em Gestão do Território e Património

2 - Métodos de Seleção a aplicar no procedimento: os métodos de seleção obrigatórios são a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica ou a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, consoante os casos - e dado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos respetivos postos de trabalho, nomeadamente, a experiência e os aspetos comportamentais, será também utilizado um método de seleção facultativo, a entrevista profissional de seleção. Os candidatos que se encontrem na situação do n.º 2 do artigo 36.º, da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade), desde que não expressem, por escrito no formulário, o afastamento dos métodos de seleção obrigatórios, realizarão a Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção. Os restantes candidatos realizarão a Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

2.1 Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função e ainda a perceção e compreensão da tarefa, a qualidade de realização, a celeridade na execução e o grau de conhecimentos técnicos demonstrados, revestindo a forma escrita, com duração de 60 minutos, e com uma tolerância de 15 minutos, incidindo sobre as seguintes matérias:

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, das Entidades Intermunicipais e Associativismo Autárquico, aprovado em Anexo I à Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, na sua atual redação;
- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho e a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, ambos na sua atual redação;
- Código do Trabalho, aprovado em Anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;
- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação;
- Regulamento da Organização dos Serviços do Município de Oliveira do Bairro, publicado na 2ª Serie do Diário da Republica n.º 62, de 28 de março de 2019;



Oliveira do Bairro câmara municipal

- Lei n.º 47/2004, 19 de agosto, Lei Quadro dos Museus Portugueses;
- Despacho Normativo n.º 3/2006, de 25 de janeiro, Credenciação de Museus;
- Regulamento do Programa de Apoio a Museus da Rede Portuguesa de Museus, publicado na 2ª Série do Diário da República n.º 64, de 1 de abril de 2019 - Despacho n.º 9/2019;
- Regulamento da Rede de Museus de Oliveira do Bairro, publicado na 2ª Série do Diário da República n.º 98, de 22 de maio de 2019.

2.1.1. – A Prova de Conhecimentos é expressa numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas e tem uma valoração final de 45%.

2.2 - 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 as competências, orientação para resultados, planeamento e organização, análise da informação e sentido crítico, iniciativa e autonomia, trabalho de equipa e cooperação e tolerância à pressão e contrariedades, e é valorada, através das menções classificativas de Apto e Não apto, e 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, com uma valoração final de 25%.

2.3 - Avaliação Curricular (AC): visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, a relevância da experiência adquirida e a formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho, que se encontrem devidamente comprovadas, numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, com uma valoração final de 45%, obtida de acordo com os seguintes subfactores:

2.3.1 - Habilitações literárias (HL): avaliar a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida:

Licenciatura em Gestão do Território e Património - 16 valores;

Mestrado em Gestão do Território e Património - 18 valores;

Doutoramento na área de Gestão do Território e Património - 20 valores.

Para efeitos de valoração da habilitação académica, esclarece-se que só será considerada a Habilitação Académica devidamente comprovada por documento Idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

2.3.2 - Formação profissional: Frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar, desde que devidamente comprovadas, não sendo valoradas as que não estiverem relacionadas com a área funcional. A pontuação será atribuída tendo em conta o somatório do número de horas/dias das ações frequentadas, sendo que a cada dia corresponde 6 horas, nos seguintes termos:

Sem formação - 0 valores;

Até 100 horas - 6 valores;

≥ 100 e ≤ 150 horas - 10 valores

≥ 151 e ≤ 200 horas - 15 valores

≥ 201 horas - 20 valores;

2.3.3. - Experiência profissional (EP): avaliar o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções em atividades anteriores, em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência



Oliveira do Bairro câmara municipal

detido pelo candidato no exercício de funções colocado a concurso, desde que devidamente comprovados e respeitantes à área de atividade a que se destina o procedimento concursal, numa escala de 0 a 20 valores, avaliado da seguinte forma: _____

Sem experiência – 0 valores; _____

Até 3 anos - 10 valores; _____

≥ 3 anos e < 4 anos – 12 valores _____

≥ 4 anos e < 5 anos – 14 valores _____

≥ 5 anos e < 6 anos – 16 valores _____

≥ 6 anos e < 7 anos – 18 valores _____

≥ 7 anos – 20 valores _____

2.3.4. - Avaliação de Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar: _____

Desempenho inadequado - 0 valores; _____

Desempenho adequado - 12 valores; _____

Desempenho relevante - 16 valores; _____

Desempenho excelente - 20 valores; _____

2.3.2.4 - Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que, atribuirá 10 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública para o desempenho adequado, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar 18/2009, de 4 de setembro, sendo necessário a apresentação de documento emitido pelo respetivo serviço mencionando tal facto. _____

2.3.2.5 - Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção qualitativa e quantitativa. _____

2.3.2.6 - A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação final obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar de acordo com a seguinte fórmula: _____

$AC = (35\% \times HA) + (15\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$ _____

2.4 - Entrevista de Avaliação de Competência (EAC): visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, permitindo uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, tendo como referência as competências, orientação para resultados, planeamento e organização, análise da informação e sentido crítico, iniciativa e autonomia, trabalho de equipa e cooperação e tolerância à pressão e contrariedades, expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, e valorada 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, com uma valoração final de 25%. _____

2.5 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS): destina-se a avaliar, de forma objetiva, a experiência profissional, os aspetos comportamentais no relacionamento interpessoal e a capacidade de compreensão _____



Oliveira do Bairro câmara municipal

e comunicação dos seus conhecimentos, de modo a implementá-los em situações reais, avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, numa escala de 0 a 20 valores, com uma valorização de 30%, obtida de acordo com os seguintes subfactores e nos termos da grelha que se anexa e faz parte da presente ata: _____

2.5.1 - Experiência profissional: considera o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções em atividades anteriores e a sua utilidade para o exercício da função a que se candidata - 0 a 20 valores; _____

2.5.2 - Relacionamento interpessoal e espírito de equipa: procura avaliar, perante cenários hipotéticos ou reais, a capacidade de relacionamento Interpessoal e de trabalho em equipa - 0 a 20 valores; _____

2.5.3 - Capacidade de comunicação e relacionamento: procura avaliar a capacidade de manutenção de um fio condutor de pensamento, coerente e lógico, a sua assertividade e postura perante o júri - 0 a 20 valores; _____

2.5.4 - Motivação: visa avaliar a motivação e Interesse em desempenhar as funções a que se candidata - 0 a 20 valores; _____

2.5.5 - Sentido crítico: visa apreciar as opções tomadas e respetiva fundamentação, capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais, bem como o equacionar de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral, com clara identificação a respeito pelos interesses da autarquia - 0 a 20 valores. _____

3 É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. _____

4 - A classificação final dos métodos de seleção utilizados resulta da aplicação da seguinte formula: _____

CF (classificação final) = (45% x PCP) + (25% x AP) + (30% x EPS) ou _____

CF (classificação final) = (45% x AC) + (25% x EAC) + (30% x EPS), _____

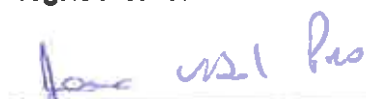
conforme o especificado no ponto 1. _____

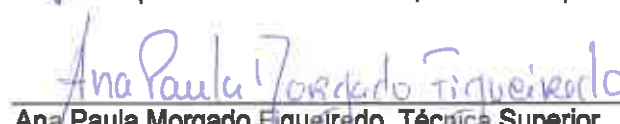
Por nada mais ter sido tratado, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri. _____

Presidente do Júri:


Cristina Maria Madeira da Silva Calvo, Chefe de Divisão

Vogais Efetivos:


Joana Raquel Ferreira Vidal Pires, Técnica Superior


Ana Paula Morgado Figueiredo, Técnica Superior