



Oliveira do Bairro câmara municipal

Procedimento Concursal Comum n.º 8/PCC/2023

Ata n.º 1 Métodos de seleção

Aos 14 dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e três, 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 Assistente Técnico na área de Museus, por deliberação de Câmara Municipal, datada de 25 de maio de 2023, com o objetivo de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. _____

O Júri do Procedimento concursal deliberou, por unanimidade, o seguinte: _____

1 - Requisitos de Admissão: Formação académica, mínima de ensino secundário, para além dos legalmente previstos; _____

2 - Métodos de Seleção a aplicar no procedimento: nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP, conjugada com o artigo 17.º e o n.º 2 do art.º 18 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, a **Prova de Conhecimentos (PC)** e a **Avaliação Psicológica (AP)** complementados pelo método facultativo, a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**. _____

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 (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**. _____

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. Este método de seleção será realizado individualmente em suporte de papel, constituído por um conjunto de questões de escolha múltipla e de verdadeiro e falso, com consulta da seguinte legislação, em suporte de papel não anotados: _____

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação; _____

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de



Oliveira do Bairro câmara municipal

junho, na atual redação – Artigos 45.º a 55.º, artigos 70.º a 76.º e artigos 101.º a 143.º; -----
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na atual redação – Artigos
197.º a 202.º, artigos 212.º a 217.º, artigos 232.º a 238.º e artigos 252.º a 255.º; -----
- Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Oliveira do Bairro, o STAL –
Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas,
Concessionárias e Afins e o STFPSC – Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e
Sociais do Centro - Acordo Coletivo de Trabalho n.º 41/2021, de 27 de agosto de 2021; -----
- O Novo Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015,
de 7 de janeiro, na atual redação; -----

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, 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 70%. -----

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 o Serviço Público, Trabalho de Equipa e
Cooperação, Responsabilidade e Compromisso com o Serviço, Tolerância à Pressão
contrariedades e, e é valorada, através das menções classificativas de Apto e Não apto; -----

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 70%, 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: -----

Ensino secundário - 18 valores; -----

Superior ao ensino secundário - 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 (FP): Frequência de ações de formação e aperfeiçoamento



Oliveira do Bairro câmara municipal

profissionais 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. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a 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 é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias. A valorização será atribuída tendo em conta o somatório do número de horas das ações de formação frequentadas, nos seguintes termos: -----

Sem formação – 0 valores; -----

Até 100 horas - 6 valores; -----

≥ 100 horas e < 150 horas – 10 valores; -----

≥ 151 horas e < 200 horas – 15 valores; -----

≥ 201 horas – 20 valores; -----

A classificação neste subfactor não pode ultrapassar os 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 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, avaliados da seguinte forma: -----

Sem experiência – 0 valores; -----

Até 1 ano – 6 valores; -----

≥ 1 ano e < 2 anos – 8 valores; -----

≥ 2 anos e < 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; -----



Oliveira do Bairro câmara municipal

Desempenho excelente - 20 valores; -----

2.3.2.4 - Face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º Portaria 233/2022, de 9 de setembro, é atribuída uma pontuação de 12 valores aos candidatos não possuem, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar (último período de avaliação), desde que apresentem documento comprovativo emitido pelo respetivo serviço de origem, 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: -----

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

2.4 - Entrevista de Avaliação de Competência (EAC): visa determinar e avaliar mediante uma relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as capacidades profissionais e pessoais do candidato, as quais se encontram vertidas nas competências constantes do perfil de competências e que em seguida se reproduzem: -----

A - ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa. - -----
- Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações. - -----
- No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos. -----
- Age respeitando critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos. - -----

B - TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: - -----

- Integra-se em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho. - -----
- Tem um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa. - -----
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado. -----



Oliveira do Bairro câmara municipal

- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo. - _____

C – RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: - _____

- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas. - _____

- Responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais. - _____

- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões. - _____

- Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço. - _____

D - TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES: Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: - _____

- Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão. - _____

- Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional. - _____

- Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais. - _____

- Aceita as críticas e contrariedades. - _____

2.4.1 – Para avaliar cada competência será utilizada a seguinte metodologia: - _____

Não demonstra nenhum comportamento associado à competência em avaliação	0,00 valores
Demonstra 1 dos comportamentos associado à competência em avaliação	1,25 valores
Demonstra 2 dos comportamentos associado à competência em avaliação	2,50 valores
Demonstra 3 dos comportamentos associado à competência em avaliação	3,75 Valores
Demonstra 4 dos comportamentos associado à competência em avaliação	5,00 Valores

2.4.2 – A classificação a atribuir a cada candidato será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com uma valoração final de 30%, e resultará da seguinte fórmula: - _____

$EAC = A + B + C + D$ - _____

2.5 - Os candidatos que compareçam ao(s) método(s) de seleção com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, ficam impedidos de realizar o(s) método(s) de seleção, considerando como motivo de exclusão a não comparência ao método. - _____

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



Oliveira do Bairro câmara municipal

4 - Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria, a valoração final e a consequente a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, 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 e de acordo com a seguinte fórmula:

CF (classificação final) = (70% x PC) + (30% x EAC) ou _____

CF (classificação final) = (70% x AC) + (30% x EAC), _____

conforme o especificado no ponto 2.1. _____

5 - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: _____

1.º melhor classificação obtida na competência: Orientação para o Serviço Público; _____

2.º melhor classificação obtida na competência: Responsabilidade e Compromisso Com o Serviço; _____

3.º melhor classificação obtida na competência: Tolerância à Pressão e Contrariedades; _____

6 - Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, têm caráter eliminatório, pelo que, é excluído do procedimento concursal o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, bem como o que obtenha um resultado de "Não Apto" e ainda o que não compareça a qualquer um dos métodos de seleção. _____

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 Madera da Silva Calvo, Chefe de Divisão

Vogais Efetivos:

Fatima Rosário Jacinto Vieira de Carvalho, Técnica Superior

Ana Paula Morgado Figueiredo, Técnica Superior