

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR
TEMPO INDETERMINADO PARA A OCUPAÇÃO DE TRÊS POSTOS DE TRABALHO PARA A CARREIRA E CATEGORIA
DE ASSISTENTE OPERACIONAL – CULTURA, DESPORTO E RECREIO – MUSEUS MUNICIPAIS

ATA N.º 1

Aos treze dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e seis, reuniu no Salão Nobre dos Paços do Concelho do Município de Gavião, o júri do Procedimento Concursal identificado em epígrafe, constituído por Sandra Cristina Serrano Simões na qualidade de Presidente, Maria João Meneses Chambel, na qualidade de 1.º Vogal Efetivo e Bruno Ricardo Raimundo Calado, na qualidade de 2.º Vogal Efetivo.

Nos termos e para os efeitos do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deliberou o júri, no que concerne aos métodos de seleção e respetivas ponderações, o seguinte:

1. **Métodos de seleção:** nos termos do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria, conjugado com o n.º 1 e 2 do artigo 36.º da Lei de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, aprovada em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, doravante designada por LTFP, os métodos a aplicar serão:

1.1. Aos candidatos que sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e titulares de carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para ocupação:

- Avaliação Curricular (AC) – método obrigatório;
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método obrigatório.

1.2. Para os restantes candidatos:

- Prova de conhecimentos (PC) – método obrigatório;
- Avaliação Psicológica (AP) – método obrigatório.

1.3. Os métodos de seleção referidos no ponto 1.1 poderão ser afastados pelos candidatos mediante declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 1.2., conforme previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP;

2. **Avaliação Curricular (AC):** Prevista na alínea a) do ponto 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugada com a alínea c) do n.º 1 da Portaria, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (HA), formação

profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função (FP), experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas (EP) e Avaliação de Desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar (AD). Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas e resultará da média aritmética simples ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5$$

A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 50%.

Sendo que:

HA = Habilitações Académicas: onde se pondera a titularidade de grau académico ou de nível de qualificações certificadas pelas entidades competentes;

- Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho – 20 valores;
- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho – 15 valores.

Considerando que:

- Nascidos(as) até 31 de dezembro de 1966 – 4º ano (4ª classe);
- Nascidos(as) de 1 de janeiro de 1967 a 31 de dezembro de 1980 – 6º ano (6ª classe);
- Nascidos(as) de 1 de janeiro de 1981 a 31 de dezembro de 1994 – 9º ano;
- Nascidos(as) após 1 de janeiro de 1995 – 12º ano.

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

- 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional com duração igual ou superior a 200 horas;
- 15 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional com duração entre 100 e 199 horas;
- 12 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional com duração menor que 100 horas;
- 8 valores – sem formação diretamente relacionada com a área funcional.

EP = Experiência Profissional: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

- 20 Valores – superior a 10 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- 18 Valores – até 8 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- 16 Valores – até 6 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- 14 Valores – até 4 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- 12 valores – até 2 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- 10 valores – sem experiência profissional.

AD = Avaliação de Desempenho: será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos 3 períodos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

- 20 valores – excelente;
- 16 valores – muito bom;
- 14 valores – bom;
- 10 valores – regular;
- 8 valores – 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 para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Quando a avaliação do desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação do desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

3. Entrevista da Avaliação de Competências (EAC): Prevista na alínea b) do ponto 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugada com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, visa obter, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências abaixo discriminadas, sendo valorada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = [(a) + b) + c) + d)] / 4$$

As competências a considerar neste método de seleção são os seguintes:

- Orientação para o Serviço Público;
- Orientação para a Mudança e Inovação;
- Análise Crítica e Resolução de problemas;
- Comunicação.

4. Prova de conhecimentos (PC)

4.1. Prova de conhecimentos Teórica (PCT) – visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova será de natureza teórica, sob a forma escrita e terá uma

duração de 90 minutos. Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, tendo a mesmo carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a 9,50 valores.

Incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionadas com as exigências da função.

Legislação e Bibliografia necessária à realização das Provas Teóricas de Conhecimento em que devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas até à data da realização da prova de conhecimentos são os seguintes:

Conteúdo de natureza geral:

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro: Regime jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro: Autarquias Locais – Competências e Regime Jurídico;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Regulamento da Estrutura Orgânica dos Serviços Municipais do Gavião – Regulamento n.º 927/2022, de 10 de outubro.

Conteúdo de natureza específica:

- Lei n.º 47/2004, de 19 de agosto: Lei-Quadro dos Museus Portugueses;
- Lei n.º 107/2001, de 8 de setembro: Bases da Política e do Regime de proteção e valorização do Património Cultural;
- Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto: Regime da Acessibilidade aos Edifícios e Estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais;
- Decreto-Lei n.º 156/2005, de 15 de setembro: Regime da Obrigatoriedade do Livro de Reclamações a todos os fornecedores de bens ou prestadores de serviços que tenham contacto com o público em geral.

4.2. A Prova Prática de Conhecimentos (PPC) - de realização individual, com a duração de 30 minutos, consistirá na execução de assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. Será avaliada com base nos parâmetros e de acordo com os seguintes parâmetros das tarefas:

- Perceção e Compreensão das Tarefas (PCT):

5 valores – Demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa;

3 valores – Demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa;

2 valores – Demonstrou conhecimento razoável da perceção e compreensão da tarefa;

1 valores – Demonstrou conhecimento reduzido da perceção e compreensão da tarefa;

0 valores – Demonstrou conhecimento insuficiente da perceção e compreensão da tarefa.

- Celeridade da Execução (CE):

- 5 valores – Demonstrou elevada celeridade e segurança na execução;
- 3 valores – Demonstrou boa celeridade e segurança na execução;
- 2 valores – Demonstrou razoável celeridade e segurança na execução;
- 1 valores – Demonstrou reduzida celeridade e segurança na execução;
- 0 valores – Demonstrou insuficiente celeridade e segurança na execução.

- Qualidade de Realização (QR):

- 5 valores – Demonstrou elevada qualidade de realização;
- 3 valores – Demonstrou boa qualidade de realização;
- 2 valores – Demonstrou razoável qualidade de realização;
- 1 valores – Demonstrou reduzida qualidade de realização;
- 0 valores – Demonstrou insuficiente qualidade de realização.

- Grau de Conhecimento Técnicos Demonstrados (GCTD):

- 5 valores – Demonstrou elevado grau de conhecimento;
- 3 valores – Demonstrou bom grau de conhecimento;
- 2 valores – Demonstrou razoável grau de conhecimento;
- 1 valores – Demonstrou reduzido grau de conhecimento;
- 0 valores – Demonstrou insuficiente grau de conhecimento.

O resultado final da prova de conhecimentos, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$PC = PTC 50\% + PPC 50\%$$

Todos os diplomas devem ser considerados na sua redação atual. A legislação em papel, pode ser objeto de consulta, durante a realização da prova, desde que não anotada nem comentada, podendo os candidatos/as trazer cópia da mesma. Durante a prova não será permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, tablet, computador, etc.).

A ponderação, para valorização final, deste método de seleção é de 50%. Na realização da prova de conhecimentos escrita, será garantido o anonimato para efeitos de correção.

5. **Avaliação Psicológica (AP)** – prevista na alínea b) do ponto 1 do artigo 36.º da LTFP, visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será avaliada através das menções classificativas de **Apto e Não Apto**, não tendo valoração na nota quantitativa final.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer uma das fases ou dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um deles. Os métodos de seleção, bem como cada uma das suas fases, têm carácter eliminatório, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria.

Atendendo à celeridade do presente procedimento concursal e de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes será efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 15 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. Os restantes candidatos serão considerados excluídos, dispensando assim a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes.

A ordenação final, dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos dos artigos 21.º, 23.º e 24.º da Portaria:

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

$$CF = 50\%AC + 50\%EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

- Para os restantes candidatos:

$$CF = PC + AP \text{ (Apto/Não Apto)}$$

Em que:

CF = Classificação Final


PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

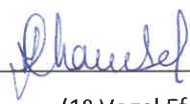
6. O júri deliberou que deverá constar do aviso de abertura do concurso que os candidatos devem ter conhecimentos e consigam falar noutras línguas estrangeiras, mais especificamente em língua inglesa, dada a especificidade das funções que deverá desempenhar.
7. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.
8. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.
9. Dispensa de aplicação do segundo método, ou dos métodos seguintes, aos restantes candidatos que se considerem excluídos.
10. Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.
11. Nos termos do n.º 3 do art.º 3º do DL n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2º da Lei 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O Júri do Procedimento



(Presidente)



(1º Vogal Efetivo)



(2º Vogal Efetivo)

