

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VINCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – SERVIÇO EDUCATIVO.

Ata número dois

No dia 6 de outubro de 2022, nas instalações da Câmara Municipal de Amarante, pelas 11:00 horas, reuniu o júri designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara, de 23 de agosto de 2022, para o procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior – Serviço Educativo, constituído por:

1.^a Vogal Efetiva: Aida Raquel Guerra da Silva, Técnica Superior afeta ao Departamento de Cultura.

2.^a Vogal Efetiva: Carla Mónica Marques Teixeira Pereira Afonso, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos.

1.^o Vogal Suplente: Renato Jorge Ribeiro Teixeira, Técnico Superior afeto ao Departamento de Cultura.

A reunião teve a seguinte Ordem de Trabalhos:

- Fixar novos parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento.

Considerando que:

- a) Na sequência do despacho proferido pelo Exmo. Senhor Presidente da Câmara em 23 de agosto de 2022, o Júri reuniu a 21 de setembro fixando os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento;
- b) Foi publicada no dia 9 de setembro, para entrar em vigor no dia 1 de outubro, aplicável aos procedimentos concursais publicitados após essa data, a Portaria n.º 233/2022 que regulamenta a tramitação do procedimento de recrutamento;
- c) A nova Portaria vem introduzir alterações significativas na tramitação do procedimento concursal, designadamente no âmbito de aplicação dos métodos de seleção, entre as quais a eliminação do método de seleção: Entrevista Profissional de Seleção (artigos 17.º e 18.º);
- d) Nesse sentido O Exmo. Senhor Presidente da Câmara em 6 de outubro de 2022, proferiu novo despacho alterando os métodos de seleção a aplicar;

Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. MÉTODOS DE SELEÇÃO E UTILIZAÇÃO FASEADA:

Nos termos do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante apenas designada por Portaria, conjugado com o n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, assim como com o Despacho do Exmo. Senhor Presidente da Câmara de 6 de outubro de 2022, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

Prova de Conhecimentos Escrita, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP;

b) Prova de Conhecimentos Escrita, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, para os restantes candidatos.

Os candidatos referidos na alínea a) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção aplicáveis, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no Formulário de Candidatura, caso em que se submeterá aos mesmos métodos de seleção dos candidatos abrangidos pela al. b): Prova de Conhecimentos Escrita, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

Os métodos de seleção serão aplicados num único momento, exceto se o número de candidatos for superior a 10, caso em que, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, foi determinada a utilização faseada dos métodos de seleção.

Caso os métodos de seleção sejam aplicados num único momento à totalidade dos candidatos, o júri faseará a avaliação dos mesmos, avaliando no(s) método(s) seguinte(s) apenas os candidatos com aproveitamento no método anterior, nos termos alínea b) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria.

Caso seja utilizado o faseamento dos métodos de seleção, será aplicado o primeiro método à totalidade dos candidatos admitidos, sendo o segundo método de seleção e os métodos seguintes aplicados apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 5 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

A aplicação e avaliação dos métodos de seleção assume carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção, bem como, os que

obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada método de seleção ou que tenham obtido um juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica ou numa das suas fases, o que determina a sua não convocação para o método seguinte.

2. PROVA DE CONHECIMENTOS ESCRITA (PC), que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, é de realização individual, reveste a natureza teórica, assume forma escrita, será efetuada em suporte de papel.

2.1. A prova de conhecimentos terá uma única fase e incidirá sobre os seguintes conteúdos:

2.1.1. Legislação geral:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e seu anexo, com as alterações subsequentes (LTFP);
- Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro e seu anexo (CPA);
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e seu anexo, com as alterações subsequentes (LAL);
- Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na sua atual redação - Regime Financeiro das Autarquias locais e Entidades intermunicipais;
- Lei n.º 53-E/2006, de 29 de dezembro, na sua atual redação - Regime Geral das Taxas das autarquias locais;
- Regulamento n.º 165/2022, de 14 de fevereiro de 2022 - Código Regulamentar do Município de Amarante.

2.1.2. Legislação/Bibliografia específica:

- Lei n.º 47/2004, de 19 de agosto - Lei Quadro dos Museus Portugueses, define os princípios da política museológica portuguesa, estabelece o regime jurídico comum aos museus, promove o rigor técnico e profissional das práticas museológicas, entre outros objetivos;
- Quadro Estratégico Plano Nacional de Leitura 2027 - lançado em 2006, constituiu uma resposta institucional à preocupação com os níveis de literacia dos portugueses, em geral e, em particular, dos jovens, tendo concretizado ao longo de 10 anos um conjunto de medidas destinadas a desenvolver as competências e os hábitos de leitura da população portuguesa, com especial enfoque no público escolar;
- Lei n.º 107/2001, de 8 de setembro - Lei de Bases do Património Cultural Português;
- Carta de Porto Santo "A cultura e a promoção da democracia: para uma cidadania cultural europeia" - é o resultado de um processo de escuta, de discussão e de colaboração, com a participação de representantes dos estados-membros da União Europeia e das Instituições, Associações e Redes europeias do sector cultural e educativo;
- Relatório "Diagnostico aos serviços educativos e de mediação cultural dos Museus da Rede Portuguesa de Museus", - "os museus são reconhecidamente entidades privilegiadas na mediação da relação entre o património cultural e os públicos, representando lugares de encontro dos visitantes com os acervos";

- Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025 - a inclusão das pessoas com deficiência é um objetivo estratégico para a valorização de todos os cidadãos e cidadãs. Só uma sociedade que inclui todas as pessoas pode concretizar o seu verdadeiro potencial;

- Issues and trends in Education for Sustainable Development, UNESCO;

- Relatório da Cultura no Pós-Norte – 2020, Direção Regional da Cultura do Norte;

- Priorities of workplan for culture 2023-2026 – define o Plano de Trabalho para a Cultura 2023-2026, representa o principal roteiro para a coordenação das políticas culturais ao nível da UE, para os próximos anos.

2.2. Para efeitos de realização da prova de conhecimentos esclarece-se o seguinte:

2.2.1. Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação referida no ponto 2.1., desde que não anotada, nem comentada. As remissões simples não constituem anotações;

2.2.2. A atualização da legislação referenciada no ponto 2.1., ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos;

2.2.3. A legislação mencionada no ponto 2.1. encontra-se disponível em:

<http://dre.pt> (*site* do Diário da República);

http://www.patrimoniocultural.gov.pt/static/data/museus_e_monumentos/credenciacao_de_museus/lei_dos_museus.pdf;

[https://cerlalc.org/wp-](https://cerlalc.org/wp-content/uploads/2018/09/53_Cuadro_Estrategico_Plan_Lectura_Portugal.pdf)

[content/uploads/2018/09/53_Cuadro_Estrategico_Plan_Lectura_Portugal.pdf](https://cerlalc.org/wp-content/uploads/2018/09/53_Cuadro_Estrategico_Plan_Lectura_Portugal.pdf);

<https://portosantocharter.eu/wp-content/uploads/2021/05/CartaDoPortoSanto.pdf>;

http://www.patrimoniocultural.gov.pt/static/data/docs/2021/10/21/RelatorioSEMC_RPM_compressed.pdf;

<https://www.inr.pt/documents/11309/284924/ENIPD.pdf>;

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000261445?posInSet=81&queryId=82a52cb5-0e4e-4915-b6ec-275568107e81>;

https://culturanorte.gov.pt/wp-content/uploads/2020/10/2020-10-02_POLOBS-Estudo-Cultura-no-pos-Norte-2020-RELATORIO-FINAL-P.pdf?x59655;

<https://cultureactioneurope.org/files/2022/07/Report-on-Priorities-of-Workplan-for-Culture.pdf>.

2.2.4. Não é permitida a consulta de documentação em formato digital nem a utilização de qualquer meio eletrónico, para esse ou outro efeito, durante a realização da prova.

2.3. Na classificação da Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

2.4. Duração aproximada da Prova de Conhecimentos: 60 minutos.

3. 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.

3.1. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

Ainda que compita ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final, conforme preceitua o n.º 1 do artigo 9.º da Portaria, atendendo a que nenhum dos seus elementos possui habilitações e competências para a aplicação do método avaliação psicológica, deliberaram solicitar ao Senhor Presidente da Câmara seja diligenciado pedido de colaboração da DGAEP ou na ausência de disponibilidade desta, de entidade especializada para a aplicação desta parte do procedimento, ao abrigo do n.º 3 do artigo 9.º e dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria.

4. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC), que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais:

- a) Habilitações Académicas (HA), em que se avaliará a titularidade do grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida.
- b) Formação Profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.
- c) Experiência Profissional (EP), em que se avaliará o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + 2EP) / 4$$

Em que:

- AC – Avaliação Curricular;
- HA – Habilitações Académicas;
- FP – Formação Profissional;
- EP – Experiência Profissional.

4.1. Parâmetro Habilitações Académicas:

Na avaliação do parâmetro **Habilitações Académicas (HA)**, o júri decidiu valorar a habilitação, adequada ao cargo a prover, nos termos da tabela seguinte:

Habilitações Académicas (HA)	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura/Mestrado)	16 valores
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)	20 valores

4.2. Formação Profissional (FP):

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 considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

Apenas são consideradas ações de formação comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da ação e a data da 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.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com o posto de trabalho	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total de 20 horas	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 horas a 60 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 60 horas	20 valores

4.3. Parâmetro Experiência Profissional:

O parâmetro **Experiência Profissional (EP)** visa avaliar o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, sendo a experiência profissional devidamente documentada, valorada do seguinte modo:

Experiência Profissional (EP)	Valoração
Sem Experiência	10 valores
Experiência \leq 1 ano	12 valores
Experiência $>$ 1 ano e \leq 2 anos	14 valores
Experiência $>$ 2 anos e \leq 3 anos	16 valores
Experiência \geq 3 anos	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) 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 nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento é aberto.

5. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

5.1. A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

5.1.1. **A - Realização e Orientação para resultados:** Visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são atribuídas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Procura atingir os resultados desejados.
2. Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
3. Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
4. É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.

5.1.2. **B - Conhecimentos especializados e experiência:** visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho;
2. Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicas da sua área de atividade;
3. Identifica e utiliza materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade;
4. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

5.1.3. **C - Relacionamento interpessoal:** visa avaliar a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Tem um trato cordial e afável com os colegas, superiores e os diversos utentes do serviço;
2. Trabalho com pessoas com diferentes características;

3. Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional;
4. Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário ou agressivo.

5.1.4. **D - Tolerância à pressão e contrariedades:** visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades, de forma adequada e profissional.

Traduz-se nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão;
2. Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional;
3. Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais;
4. Aceita as críticas e contrariedades.

5.1.5 **E - Organização e método de trabalho:** visa avaliar a capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas;
2. Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho;
3. Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios;
4. Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.

5.1.6 **F - Otimização de recursos:** visa avaliar a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição;
2. Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos;
3. Utiliza recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento
4. Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.

5.2. O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Valoração	Classificação
O/A candidato/a evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência.	20 valores
O/A candidato/a evidencia 3 indicadores comportamentais da competência.	16 valores
O/A candidato/a evidencia 2 indicadores comportamentais da competência.	12 valores
O/A candidato/a evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência.	8 valores

O/A candidato/a não evidencia indicadores comportamentais da competência.

4 valores

$$EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6$$

5.3. Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 20 minutos.

6. ORDENAÇÃO FINAL (OF)

6.1. A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = (70 PC + 30 EAC)/100$$

ou

$$OF = (40 AC + 60 EAC)/100$$

Em que,

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos Escrita

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

6.2. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria.

6.2.1. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência "*Conhecimentos especializados e experiência*";

2.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência "*Tolerância à pressão e contrariedades*";

3.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência "*Organização e método de trabalho*".

7. O Júri deliberou ainda que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as serão realizadas na plataforma de recrutamento através da DARH, assim como a publicitação das listas de resultados.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

A 1.ª Vogal Efetiva,



Aida Raquel Guerra da Silva

Afonso

A 2.ª Vogal Efetiva,

Carla Mónica Marques Teixeira Pereira Afonso

Carla Mónica Marques Teixeira Pereira Afonso

O 1.º Vogal Suplente,

Renato Jorge Ribeiro Teixeira

Renato Jorge Ribeiro Teixeira