



MÉRTOLA
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signatures and initials in blue ink.

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO – PROVIMENTO DE 1 POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE TÉCNICO (Museografia), DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE TÉCNICO

ATA N.º 1

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI PARA DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

----- Aos treze dias do mês de abril de dois mil e vinte e um, no edifício da Câmara Municipal de Mértola, reuniram os senhores Manuel José Dias Marques, Chefe da Divisão de Cultura e Património, Desporto e Juventude, Lígia Isabel da Silva Rafael e Jorge Manuel da Palma Alexandre, Técnicos Superiores, designados pelo despacho da Vereadora com competências delegadas n.º 823/2021, de 08 de fevereiro, para constituírem o Júri do presente procedimento concursal, a fim de procederem à definição dos critérios de avaliação. -----

1.- MÉTODOS DE SELEÇÃO, CRITÉRIOS GERAIS E PONDERAÇÕES: -----

----- Cada um dos métodos é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído do procedimento o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. -----

----- A falta de comparência dos candidatos a qualquer dos métodos de seleção determina a desistência do procedimento. -----

1.1.- MÉTODOS DE SELEÇÃO: -----

----- Nos termos do art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e dos art.ºs 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal são as provas de conhecimentos, a avaliação psicológica e a entrevista profissional de seleção. -----

1.1.1.- PROVA DE CONHECIMENTOS (PC): -----

----- A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função. -----

----- Na valoração deste método será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 40 % na valoração final. -----

----- A prova de conhecimentos de carácter teórico, sob a forma escrita, terá a duração de duas horas e incidirá sobre conteúdos de natureza genérica (nomeadamente o adequado conhecimento da língua portuguesa e aspetos gerais do concelho de Mértola) e específica relacionados com as exigências da função. ---

----- Conteúdos de natureza específica – bibliografia: -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações introduzidas pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, e pelas Leis n.ºs 84/2015, de 7 de agosto; 18/2016, de 20 de junho; 42/2016, de 28 de dezembro; 25/2017, de 30 de maio; 73/2017, de 16 de agosto; 49/2018, de 14 de agosto; e 82/2019, de 2 de setembro; e pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro: Parte II, título IV, capítulo I a capítulo VII (art.ºs 70.º a 240.º); -----

- Carta de Atenas (1931) Conclusões da Conferência Internacional de Atenas sobre o Restauro dos Monumentos, Serviço Internacional de Museus, Atenas, 21 a 30 de outubro de 1931, disponível em: -----

(<http://www.patrimoniocultural.gov.pt/media/uploads/cc/CartadeAtenas.pdf>); -----



Handwritten signature in blue ink.

- Diretrizes para o exercício da profissão do AIC, disponível em: -----
(<http://www.arp.org.pt/images/site/profissao/1994-AIC-directrizes.pdf>) -----
- E.C.C.O. Diretrizes Profissionais, I, II e IIIE.C.C.O., disponível em: -----
(<http://www.arp.org.pt/images/site/profissao/2004-ECCO-directrizes.pdf>) -----
- Lei n.º 47/2004, de 19 de agosto, que aprova a Lei Quadro dos Museus Portugueses; -----
- Museu de Mértola – Normas e procedimentos de conservação preventiva (agosto de 2006). -----

1.1.2.- AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP): -----

----- A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o seguinte perfil de competências consideradas essenciais para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar: -----

- Orientação para o serviço público; -----
- Planeamento e organização; -----
- Inovação e qualidade; -----
- Otimização de recursos; -----
- Trabalho de equipa e cooperação. -----

----- Este método de seleção poderá comportar uma ou mais fases, terá uma ponderação de 30% na valoração final, e será valorado da seguinte forma: -----

- Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto* e *Não apto*; -----

- Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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. -----

1.1.3.- ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS): -----

----- A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. -----

----- O Júri, por unanimidade, deliberou ponderar na entrevista profissional de seleção os seguintes parâmetros: -----

| Conhecimento das funções | Elevado conhecimento das funções | Bom conhecimento das funções | Suficiente conhecimento das funções | Reduzido conhecimento das funções | Insuficiente conhecimento das funções |
|----------------------------------|---|---|---|---|---|
| Experiência | Elevada experiência na área das funções | Boa experiência na área das funções | Suficiente experiência na área das funções | Reduzida experiência na área das funções | Insuficiente experiência na área das funções |
| Motivação | Elevado interesse, dinamismo e criatividade | Interesse, dinamismo e criatividade de nível Bom | Suficiente interesse, dinamismo e criatividade | Reduzido interesse, dinamismo e criatividade | Insuficiente interesse, dinamismo e criatividade |
| Perfil pessoal e cultural | Elevado sentido de responsabilidade, disponibilidade e excelentes relações humanas | Bom sentido de responsabilidade, disponibilidade e boas relações humanas | Suficiente sentido de responsabilidade, disponibilidade e relações humanas satisfatórias | Reduzido sentido de responsabilidade, disponibilidade e relações humanas pouco satisfatórias | Insuficiente interesse, sentido de responsabilidade, disponibilidade e fracas relações humanas |
| Pontuação | 20 | 16 | 12 | 8 | 4 |

----- A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal, de entre os membros do Júri, e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -



----- Este método de seleção terá uma ponderação de 30% na valoração final. -----

1.1.4.- VALORAÇÃO FINAL (VF): -----

----- A valoração final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos diversos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será obtida através da aplicação da seguinte fórmula: -----

VF = 40% PC + 30% AP + 30% EPS, em que -----

VF = Valoração final; -----

PC = Prova de conhecimentos; -----

AP = Avaliação psicológica; -----

EPS = Entrevista profissional de seleção. -----

1.2.- MÉTODOS DE SELEÇÃO A APLICAR AOS CANDIDATOS QUE REUNIREM AS CONDIÇÕES PREVISTAS NO N.º 2 DO ART.º 36 DA LTFP: -----

----- Exceto quando afastados por escrito, pelo candidato, de acordo com o n.º 3 do art.º 36.º da LTFP, os métodos de seleção a aplicar aos candidatos que reunirem as condições previstas no n.º 2 do citado art.º 36.º, são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências e a entrevista profissional de seleção. -----

1.2.1.- CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR: -----

----- Na avaliação curricular serão ponderados os seguintes fatores: -----

- Habilitação académica; -----

- Formação profissional; -----

- Experiência profissional; -----

- Avaliação do desempenho. -----

----- Este método será ponderado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 40% na valoração final. Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência e avaliação de desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia. O resultado da avaliação curricular será obtido pela aplicação da seguinte fórmula: -----

AC = $\frac{HA + FP + (2 \times EP) + AD}{5}$, -----

sendo que, -----

AC = Avaliação curricular -----

HA = Habilitações académicas -----

FP = Formação profissional -----

EP = Experiência profissional -----

AD = Avaliação do desempenho -----

a) Habilitações académicas (HA): onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: ---

- Habilitação académica de grau exigido à candidatura: 19 valores; -----

- Habilitação académica de grau superior ao exigido à candidatura: 20 valores. -----

b) Formação profissional (FP): neste parâmetro consideram-se apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função: -----

- Sem formação: 9 valores; -----

- Ações de formação de duração até 6 horas: 11 valores; -----

- Ações de formação de duração superior a 6 horas e até 20 horas: 13 valores; -----

- Ações de formação de duração superior a 20 horas e até 40 horas: 15 valores; -----

- Ações de formação de duração superior a 40 horas e até 60 horas: 17 valores; -----

J. P. P.

- Ações de formação de duração superior a 60 horas e até 90 horas: 19 valores; -----
- Ações de formação de duração superior a 90 horas: 20 valores. -----
- c) Experiência profissional (EP): para este fator considerar-se-á apenas a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas, com base nos seguintes parâmetros: -----
 - Experiência profissional até 1 ano – 10 valores; -----
 - Experiência profissional superior a 1 ano e até 3 anos – 12 valores; -----
 - Experiência profissional superior a 3 anos e até 6 anos – 14 valores; -----
 - Experiência profissional superior a 6 anos e até 9 anos – 16 valores; -----
 - Experiência profissional superior a 9 anos e até 12 anos – 18 valores; -----
 - Experiência profissional superior a 12 anos – 20 valores. -----
- d) Avaliação do desempenho (AD): neste parâmetro pondera-se a classificação obtida no último ciclo de avaliação que se encontre concluído, e no qual o candidato tenha cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar: -----
 - Desempenho Inadequado – 8 valores; -----
 - Desempenho Adequado – 12 valores; -----
 - Desempenho Relevante – 16 valores; -----
 - Desempenho Excelente – 20 valores.

Caso se verifique a inexistência de avaliação, por motivos não imputáveis ao trabalhador, será considerado como Desempenho Adequado: 12 valores. -----

1.2.2.- CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS: -----

----- A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para o efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido (orientação para o serviço público; planeamento e organização; inovação e qualidade; otimização de recursos; trabalho de equipa e cooperação), associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos: *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

----- Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 30% na valoração final. -----

1.2.3.- ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS): -----

----- A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. -----

----- O Júri, por unanimidade, deliberou ponderar na entrevista profissional de seleção os seguintes parâmetros: -----

| Conhecimento das funções | Elevado conhecimento das funções | Bom conhecimento das funções | Suficiente conhecimento das funções | Reduzido conhecimento das funções | Insuficiente conhecimento das funções |
|---------------------------------|---|--|--|--|--|
| Experiência | Elevada experiência na área das funções | Boa experiência na área das funções | Suficiente experiência na área das funções | Reduzida experiência na área das funções | Insuficiente experiência na área das funções |



MÉRTOLA
CÂMARA MUNICIPAL

| | | | | | |
|----------------------------------|---|---|---|---|---|
| Motivação | Elevado interesse, dinamismo e criatividade | Interesse, dinamismo e criatividade de nível Bom | Suficiente interesse, dinamismo e criatividade | Reduzido interesse, dinamismo e criatividade | Insuficiente interesse, dinamismo e criatividade |
| Perfil pessoal e cultural | Elevado sentido de responsabilidade, disponibilidade e excelentes relações humanas | Bom sentido de responsabilidade, disponibilidade e boas relações humanas | Suficiente sentido de responsabilidade, disponibilidade e relações humanas satisfatórias | Reduzido sentido de responsabilidade, disponibilidade e relações humanas pouco satisfatórias | Insuficiente interesse, sentido de responsabilidade, disponibilidade e fracas relações humanas |
| Pontuação | 20 | 16 | 12 | 8 | 4 |

----- A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal, de entre os membros do Júri, e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -

----- Este método de seleção terá uma ponderação de 30% na valoração final. ----

1.2.4.- VALORAÇÃO FINAL (VF): -----

----- A valoração final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos diversos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será obtida através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$VF = 40\% AC + 30\% EAC + 30\% EPS$, em que -----

VF = Valoração final; -----

AC = Avaliação curricular; -----

EAC = Entrevista de avaliação de competências; -----

EPS = Entrevista profissional de seleção. -----

1.3.- ORDENAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS: -----

----- A lista de 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 obtidas em cada método de seleção, expressas na escala de 0 a 20 valores. -----

----- A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que, no mesmo procedimento lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. -

2.- ENCERRAMENTO: -----

----- Não havendo mais assuntos a tratar, o Senhor Presidente declarou encerrada a reunião, elaborando-se de seguida a presente ata que, depois de lida e posta à votação, foi aprovada por unanimidade. -----

O Presidente do Júri,

(Manuel José Dias Marques)

Os Vogais,

(Lígia Isabel da Silva Rafael)

(Jorge Manuel da Palma Alexandre)