

ATA N.º 1/Júri

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO DA CARREIRA/CATEGORIA ASSISTENTE TÉCNICO - SONOPLASTA, CONFORME DESCRITIVO DE FUNÇÕES N.º 136 DO ANEXO AO MAPA PESSOAL DE 2023, PARA O SERVIÇO DE TURISMO E PATRIMÓNIO CULTURAL, PREVISTO E NÃO OCUPADO.

1 - Ao sétimo dia do mês de março de dois mil e vinte e três, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do procedimento concursal, referido em epígrafe, designado por despacho do Presidente da Câmara, 97/PRE/2022, de 26 de outubro, constituído por Mário José Fernandes Ferreira, Técnico Superior, Presidente do Júri, Carla Marina Reis Rodrigues Gil, Chefe da Divisão de Governança, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Marta Isabel Leite Machado, Técnica Superior, ambos como vogais efetivos do júri, no uso da competência decorrente do n.º 1, conjugado com o n.º 2 ambos do artigo 9.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e em linha com o determinado, quanto a métodos de seleção, naquele despacho do Presidente da Câmara, a fim de decidir, nomeadamente: tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, bem como, a seleção dos temas a abordar nas mesmas; a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação; a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método; o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos candidatos e ainda os documentos a entregar pelos candidatos no ato de formalização da respetiva candidatura. -----

2 – Por força do despacho do Presidente da Câmara, mencionado no ponto n.º 1, e em conformidade com o artigo 36.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e tendo em conta as alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º 1, do artigo 36.º, da LTFP, serão constituídos por Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT) e Avaliação Psicológica (AP). -----

2.1 - Aos candidatos abrangidos pelo n.º 2, do artigo 36.º da LTFP e tendo, igualmente, em conta as alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), desde que não afastados pelos candidatos, por escrito, a sua aplicação, caso em que lhes serão aplicados os métodos de seleção Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT) e Avaliação Psicológica (AP). -----

3 – As funções genéricas a desempenhar são as constantes no Anexo à LTFP, referido no n.º 2, do seu artigo 88.º, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional para a carreira/categoria de assistente técnico conforme previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º, da mesma Lei: *Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.*-----

3.1 – A unidade orgânica a que se destina o posto de trabalho, objeto deste procedimento, e a caracterização do posto de trabalho encontram-se definidas no quadro seguinte:-----

Unidade Orgânica a que se destina o Posto de Trabalho	N.º de Posto de Trabalho	Caracterização do Posto de Trabalho
Turismo e Património Cultural	1	Montagem e manutenção de equipamentos audiovisuais; operar equipamentos audiovisuais. Apoiar portarias, receções, montagem, desmontagem e a sonoplastia dos eventos do Município.

3.2 – A descrição das funções no quadro acima, em Caracterização do Posto de Trabalho, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81.º, da LTFP. -----

3.3 – O Perfil de Competências do posto de trabalho encontra-se em anexo à presente ata. -----

4 – Nível habilitacional exigido: 12º ano de escolaridade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.-----

5 – Em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, as candidaturas são, obrigatoriamente formalizadas em suporte eletrónico mediante preenchimento de formulário tipo, enviadas até ao termo do prazo de candidatura:-----

- No atendimento online em <https://www.cm-obidos.pt/atendimento>, através de autenticação mediante previa adesão, separador Formulários/Outras áreas/Ver todos/Recursos Humanos/Formulário de candidatura ao procedimento concursal/Submeter online; ou -----

- através de envio do formulário de candidatura devidamente preenchido e assinado (o qual deve ser obtido na página eletrónica deste Município em <https://www.cm-obidos.pt/rh-formularios>) para o email geral@cm-obidos.pt. -----

As candidaturas deverão ser acompanhadas, sob pena de exclusão do candidato:-----

- Curriculum Vitae atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado, mencionando nomeadamente o número de cartão de cidadão, com referência à data de validade, o número de contribuinte, a experiência profissional anterior relevante para o exercício das funções do lugar a concurso, ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevo para a área a que se candidata com referência à sua duração. -----

- Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias.-----

- Fotocópias de outros documentos comprovativos dos factos referidos no Curriculum Vitae. -----

- Fotocópia da carta de condução (categoria B). -----

Os documentos deverão ser enviados em formato pdf e apenas serão considerados os documentos redigidos em língua portuguesa. -----

Não são admitidas candidaturas em suporte de papel entregues presencialmente ou por carta.-----

5.1 – No caso de o candidato já deter vínculo de emprego público, deverá ainda, igualmente sob pena de exclusão, apresentar a respetiva declaração comprovativa emitida e autenticada pelo(s) Serviço(s) de origem, que circunstancie: i) a respetiva relação jurídica de emprego público; ii) carreira e categoria em que se encontra integrado; iii) atribuição, competência e atividade que se encontra a cumprir ou a executar, ou por último haja cumprido ou executado, caracterizadoras do inerente posto de trabalho, conforme descrito no respetivo Mapa

de Pessoal; iv) tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, no quadro de integração em carreira (conforme n.º 1, do artigo 79.º, da LTFP) e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, objeto do presente procedimento; v) avaliação do 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, com referência à respetiva escala, e/ou período não avaliado a que tenha sido atribuído 1 ponto por cada ano, nos termos, designadamente, do n.º 7, do artigo 113.º, da LVCR, e ou do n.º 2, do artigo 30.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, e ou eventual não atribuição, ainda, do referido ponto por cada ano não avaliado; vi) posição remuneratória correspondente à remuneração auferida, para efeitos do artigo 38.º da LTFP. Sendo que, para os demais candidatos com relação jurídica de emprego público previamente constituída, deverá a referida declaração circunstanciar, designadamente, os aspetos referidos de i) a iii) e vi) supra. -----

5.1.1 – Os candidatos que já detiverem vínculo de emprego público deverão ainda apresentar fotocópias de documentos comprovativos dos factos referidos no Curriculum Vitae, designadamente no que diz respeito à formação profissional e à experiência profissional relevante para a área de trabalho do cargo em aberto.-----

5.1.2 - Sempre que um ou mais candidatos exerçam funções neste Município, os documentos exigidos são solicitados pelo Júri à Secção de Recursos Humanos e àquele entregues oficiosamente, não lhes sendo exigida a apresentação de outros documentos comprovativos dos factos indicados no currículo, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual. -----

6 – Métodos de seleção: -----

6.1 – Aos candidatos abrangidos pelo n.º 1, do artigo 36.º, da LTFP serão aplicados os seguintes métodos de seleção: Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT) e Avaliação Psicológica (AP).-----

6.1.1 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$CF = PECT \times 100\%$$

6.1.2 - A Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT) destina-se a avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função a concurso. Revestirá a forma escrita, de natureza teórica específica e será constituída por questões de desenvolvimento e/ou escolha múltipla, com a duração de 120 minutos, com tolerância de 15 minutos e com possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados e versará sobre as seguintes temáticas: Constituição da República Portuguesa; Língua Portuguesa; Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; O Novo Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

6.1.2.1 - Programa específico necessário para a realização da prova escrita de conhecimentos teóricos: Poderão ser incluídas questões relativamente às funções inerentes ao respetivo posto de trabalho.-----

6.1.2.2 - A indicação da legislação mencionada no ponto 6.1.2 deverá ser considerada pelos candidatos sempre na sua atual redação.-----

6.1.3 – A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um

[Handwritten signature]

prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A Avaliação Psicológica é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. -----

6.1.4 - Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores na Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT), não lhe sendo aplicado o método seguinte ou Não Apto na Avaliação Psicológica (AP). -----

6.2 – Aos candidatos abrangidos pelo n.º 2, do artigo 36.º, da LTFP, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

6.2.1 - Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

6.2.2 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:-----

$$CF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$$

6.2.3 – A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. -----

6.2.3.1 – Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: - Habilidade Académica de base (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). -----

6.2.3.2 – A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério: -----

$$AC = [HA + (FP \times 2) + EP + AD] / 5$$

Em que:-----

- HA = Habilidade Académica de base – Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento. Não se admitindo, no quadro do presente procedimento concursal, possibilidade de substituição da habilitação académica exigida (12º ano, conforme determina a alínea b) do n.º 1 do artigo 86º da LTFP), ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, por formação e ou experiência profissionais, a mesma será classificada nos termos seguintes: -----

- Habilidade académicas de grau exigido à candidatura – 16 valores;
- Habilidade académicas de grau superior exigido à candidatura – 18 valores.

- FP = Formação Profissional - Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação na área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados. Considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função visada no presente procedimento concursal (conforme tipologia constante no artigo 10.º, do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro), será classificada em resultado do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento, nos termos seguintes: -----

- < 7 horas – 4 valores;
- ≥ 7 horas e < 21 horas – 8 valores;

- ≥ 21 horas e < 90 horas – 12 valores;
- ≥ 90 horas e < 180 horas – 16 valores;
- ≥ 180 horas e < 280 horas – 18 valores;
- ≥ 280 horas – 20 valores.

Sendo que:-----

- Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação de candidaturas;-----
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 6 horas de formação;-----
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 6 horas de formação;-----
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados se verifique que o número de horas de duração da mesma é maior que o número de horas frequentadas ou assistidas, será considerado este último.-----

- EP = Experiência Profissional - Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de funções na carreira citada no presente procedimento, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho visado no presente procedimento e ao grau de complexidade da mesma. Reporta-se às funções desempenhadas na categoria, no quadro de integração em carreira (conforme Artigo 88.º, da LTFP), e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos mesmos, no âmbito da administração pública, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos: -----

- < 1 ano – 4 valores;
- ≥ 1 ano e < 3 anos – 8 valores;
- ≥ 3 anos e < 5 anos – 12 valores;
- ≥ 5 anos e < 7 anos – 16 valores;
- ≥ 7 anos e < 9 anos – 18 valores;
- ≥ 9 anos – 20 valores.

- AD = Avaliação do Desempenho - Este parâmetro refere-se ao último período de 2 anos avaliado (biénio), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Caso o último ano avaliado não tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores. Para efeitos da classificação deste parâmetro será unicamente levada em consideração a última nota efetivamente atribuída, em sede de avaliação regular conforme previsto na Lei n.º 10/2004 de 22 de março ou na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação. -----

A classificação deste parâmetro será obtida através da multiplicação por 4 (quatro) da avaliação quantitativa obtida no último ano em que o candidato foi objeto de avaliação, desde que esse ano tenha sido avaliado ao abrigo do SIADAP. -----

Caso o candidato não tenha sido avaliado em nenhum daqueles anos ser-lhe-á atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro. -----

6.2.3.3 – Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.-----

6.2.4 – A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro e será avaliada de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas. -----

6.2.4.1 – As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso, e que ficará anexo à presente ata. -----

6.2.4.2 – Por cada EAC será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, as competências em avaliação e a classificação obtida em cada uma delas, devidamente fundamentada, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações deste Município e disponibilizados no seu portal em: <https://www.cm-obidos.pt/Procedimentos-Concursais>.-----

7 – A falta de comparecimento dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e serão ainda excluídos aqueles que obtenham uma classificação final inferior a 9,5 valores. -----

8 – Em situação de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 24.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----


9 - Sublinha-se que será garantida a quota prevista no n.º 3, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para o preenchimento dos lugares postos a concurso, aos candidatos com deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%. -----

10 – As listas de candidatos e a lista unitária de ordenação final dos candidatos serão publicitadas através de afixação no edifício dos Paços do Concelho e disponibilizadas na sua página eletrónica, podendo aí ser consultadas. -----

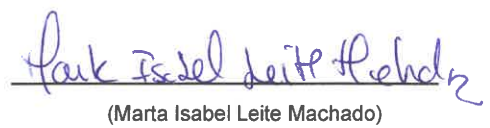
11 – Atento o artigo 25.º, da Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro: i) à lista unitária de ordenação dos candidatos aprovados e para efeitos da audiência dos interessados é de uso obrigatório o formulário a que se refere o Despacho n.º 11321/2009, de 29 de abril, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 89 de 8 de maio; ii) os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos, no decurso da aplicação dos métodos de seleção são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final; iii) a lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na II série do Diário da República, afixada no local referido no ponto anterior e disponibilizada em: <http://www.cm-obidos.pt/Procedimentos-Concursais>. -----

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O Júri do Procedimento Concursal,


(Mário José Fernandes Ferreira)
Presidente de Júri


(Carla Marina Reis Rodrigues Gil)
1.º Vogal


(Marta Isabel Leite Machado)
2.º Vogal