

Abertura de procedimentos concursais comuns para constituição de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de 25 (vinte e cinco) postos de trabalho: 8 (oito) no âmbito da carreira/categoria de Técnico Superior, 1 (um) no âmbito da carreira/categoria de Assistente Técnico e 16 (dezasseis) no âmbito da carreira/categoria de Assistente Operacional.

Referência 1 - 1 PT na carreira/categoria de Técnico Superior – na área funcional de Informática e Tecnologias Multimédia – Código – **DAC/SMMP- 12**

Ata n.º 1

Fixação do Método de Seleção e Trâmites do Procedimento:

Aos trinta dias do mês de agosto do ano dois mil e vinte e três, reuniu, o júri do procedimento suprarreferido, constituído por:

- Presidente – Eusébio Manuel Silva Monteiro – Chefe da Divisão de Recursos Humanos, Fiscalização, Contencioso e Informática;
- Vogal: Leandro Ribeiro Romano – Especialista de Informática; e
- Vogal: Ana Marta Ferreira da Graça – Técnica Superior na área funcional de Arquitetura de Gestão Urbanística;

A reunião tinha como ponto único, a fixação dos critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção a aplicar e da fórmula de classificação final, bem como da tramitação do processo.

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

1 – Métodos a aplicar em função da situação dos candidatos

1.1 – Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções idênticas às publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas, são aplicados os seguintes métodos de seleção, pela ordem que são enunciados:

- 1.º - Avaliação Curricular (AC)
- 2.º - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A valoração final será calculada através da média ponderada, sendo que a ponderação de cada método terá a seguinte expressão:

- Avaliação Curricular (AC) – 60 %
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 40%

A Fórmula de Ordenação Final (OF) é a seguinte: **OF = 0.6xAC + 0.4xEAC**

1.2 – Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas, candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas e candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída, são aplicados os seguintes métodos de seleção, pela ordem que são enunciados:

- 1.º - Prova de Conhecimentos (PC)
- 2.º - Avaliação Psicológica (AP)
- 3.º - Avaliação Curricular (AC)

4.º - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A valoração final será calculada através da média ponderada, sendo que a ponderação de cada método terá a seguinte expressão:

- Prova de Conhecimentos (PC) – Ponderação de 30%
- Avaliação Curricular (AC) – Ponderação de 40%
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Ponderação de 30%

A fórmula de Ordenação Final (OF) é a seguinte: **OF = 0.3xPC + 0.4xAC + 0.3xEAC**

2 – Detalhe dos métodos de seleção

2.1 – A Prova de Conhecimentos (PC): revestirá natureza teórica e visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, comporta uma única fase, sendo de realização individual, reveste a natureza teórica, assume a forma escrita e é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas.

A prova é constituída por 20 perguntas de escolha múltipla, valendo cada pergunta 1 valor e terá a duração de 1 hora, com 15 minutos de tolerância.

Os temas da prova escrita de conhecimentos versarão sobre a legislação abaixo indicada, apenas podendo ser consultada durante a sua realização, desde que esta não seja anotada ou comentada:

- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto – Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, das Entidades Intermunicipais e do Associativismo Autárquico, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual.
- Quadro de competências, assim como o regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro (versão atualizada)
- Manual de Teatro” Antónino Solmer_ Bertrand
- Guia das artes Visuais e do espectáculo”_ Instituto das Artes
- Acústica musical” de Luis L. Henriques. Fundação Calouste Gulbenkian
- Arquitectos A Escena- Architects on Stage” – Pedro Azara / Carles Guri
- THeatre Enginneering and stage Macchinery” Toshiro Ogawa
- Agenda 21 para a Cultura
- Marques, Miguel Pinheiro(2014) Sistemas e técnicas de produção Áudio. Lisboa
- A Mecânica de Cena enquadra-se em termos de legislação com o: “Code of Practice for the Theatre Industry” da ABTT-Association of British Theatre Technicians e com o Dec. Reg. 34/95 - Regulamento das Condições Técnicas de Segurança dos Recintos de Espetáculos e Divertimentos (Revogado Parcialmente pelo Decreto – Lei n.º 220/2008 de 12 de novembro e Decreto – Lei n.º 23/2014 de 14 de fevereiro).

São excluídos do procedimento os candidatos que obtenham classificação final inferior a 9,5 valores neste método de seleção.

2.2 – A Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Este método é realizado através da aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. A avaliação é feita através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sendo excluídos do procedimento os candidatos que, após a aplicação deste método obtenham a menção classificativa de Não Apto.

2.3 – A Avaliação Curricular (AC), visa avaliar 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 nos biénios 2019/2020 e 2021/2022 para os candidatos mencionados no ponto 1.1. Para os restantes candidatos é excluído o parâmetro Avaliação de Desempenho.

São excluídos do procedimento os candidatos que obtenham classificação final inferior a 9,5 valores neste método de seleção.

Elementos a considerar na **Avaliação Curricular (AC):**

2.3.1 – As Habilitações Académicas (HA), visa avaliar o nível habilitacional detido pelos candidatos. É avaliado, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

- Habilitações académicas exigidas para o exercício para o das funções inerentes ao posto de trabalho: 18 valores;
- Habilitações académicas superiores às exigidas para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho: 20 valores.

2.3.2 – A Formação Profissional (FP), visa avaliar a frequência de ações de formação pelos candidatos ou participação em Workshops, Seminários e Colóquios, que se considerem relacionada ou pertinentes com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho. É avaliada numa escala de 0 a 20 valores, em função do número de horas enquadráveis no suprarreferido e da seguinte forma:

- Sem qualquer registo – 0 valores;
- Até 30 horas – 10 valores;
- De 31 a 60 horas – 12 valores;
- De 61 a 90 horas – 14 valores;
- De 91 a 120 horas – 16 valores;
- De 121 a 150 horas – 18 valores;
- Mais de 150 horas – 20 valores.

Quando o certificado não faça menção ao número de horas, serão consideradas 7 horas para efeitos de contabilização deste elemento.

2.3.3 – A Experiência Profissional (EP), visa avaliar a experiência do candidato em contexto real de trabalho, em funções ou tarefas consideradas enquadráveis no posto de trabalho em causa. É avaliada numa escala de 0 a 20 valores, em função da duração do desempenho das funções enquadráveis no suprarreferido e da seguinte forma:

- Sem experiência profissional – 0 valores;
- Até 1 ano – 10 valores;
- De 1 anos e até 2 anos – 12 valores;
- De 2 anos e até 5 anos – 14 valores;
- De 5 anos e até 8 anos – 16 valores;
- De 8 anos e até 10 anos – 18 valores;
- Mais de 10 anos – 20 valores.

2.3.4 – A Avaliação de Desempenho (AD), visa considerar a avaliação de desempenho realizada nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12 ou sistema equivalente, nos biénios de 2019/2020 e 2021/2022. É avaliada numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a menção qualitativa obtida em cada um dos biénios, de acordo com a seguinte escala:

- Reconhecimento do desempenho de excelente – 20 valores;
- Desempenho relevante – 16 valores;
- Desempenho adequado – 14 valores;
- Desempenho Inadequado – 8 valores.

Aos candidatos que não possuam avaliação do desempenho, por razões que lhe não sejam imputáveis, é atribuída a pontuação de 14 valores.

O resultado final deste elemento é a média aritmética simples da pontuação obtida em cada um dos biénios, traduzida na seguinte fórmula:

$$AD = 0.5 \times \text{Pontuação do biénio 2019/200} + 0.5 \times \text{Pontuação do biénio 2021/2022}$$

- A. Fórmula a aplicar aos candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções idênticas às publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas

$$AC = 0.20 \times HL + 0.30 \times FP + 0.30 \times EP + 0.20 \times AD$$

- B. Fórmula a aplicar aos candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas, candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas e candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída

$$AC = 0.30 \times HL + 0.35 \times FP + 0.35 \times EP$$

São excluídos do procedimento os candidatos que obtenham classificação final inferior a 9,5 valores neste método de seleção.

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.

É avaliada com base em 4 competências, das constante do anexo VI da Portaria n.º 359/2013, de 13/12, para a carreira de Técnico superior, a seguir indicadas:

- C1 – Orientação para o Serviço Público
- C2 – Planeamento e organização

C3 – Inovação e Qualidade

C4 – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço

A avaliação deste método é feita numa escala de 0 a 20 valores e o resultado final é o somatório das avaliações obtidas em cada um dos comportamentos associados a cada competência.

Considerando que cada competência tem associados 4 comportamentos e sendo 4 competências a avaliar, a avaliação é feita a um total de 16 comportamentos, com base em questões relacionadas com experiências vividas pelo candidato em contexto laboral ou não e tendo por base o seu currículo.

Cada comportamento tem uma cotação de 1.25 e é avaliado numa escala binária, sendo atribuído 0, se o comportamento não for demonstrado e 1, se for.

Fórmula a aplicar para este método de seleção:

$$EAC = 1.25 \times (C1.1+C1.2+C1.3+C1.4+C2.1+C2.2+C2.3+C2.4+...+C4.3+C4.4)$$

3 – Utilização faseada dos métodos de seleção

Conforme consta do aviso de abertura, será feita a aplicação faseada dos métodos de seleção a este procedimento, de acordo com n.º 4 do art.º 19.º da Portaria n.º 233/2022m de 09/09.

O método de seleção, Prova de Conhecimentos, é aplicado a todos os candidatos admitidos e determina a ordenação dos candidatos para efeitos de constituição das tranches.

O segundo método, Avaliação Psicológica e seguintes, será aplicado em tranches de candidatos, de acordo com a classificação obtida na Prova de conhecimentos, sendo cada tranche constituída pelos candidatos ordenados na pauta de classificação da prova de conhecimentos, da 1.ª à 5.ª posição, a segunda e seguintes tranches são constituídas pelos candidatos ordenados nas cinco posições seguintes, designadamente da 6.ª à 10.ª, da 11.ª à 15.ª e assim sucessivamente.

À primeira tranche são adicionados os candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções idênticas às publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas, desde que não tenham declarado, por escrito, que afastam os métodos que lhe seriam aplicados e optem pela aplicação dos métodos a aplicar aos demais candidatos, conforme previsto no n.º 3 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06 (versão consolidada).

4 – Ordenação Final dos candidatos

Após a aplicação dos métodos de seleção previstos aos candidatos incluídos em cada tranche e independentemente dos métodos a que foram sujeitos, é elaborada uma lista de ordenação final, sujeita a homologação.

Só são aplicados os métodos de seleção à tranche seguinte, caso os candidatos constantes da lista de ordenação final, da tranche anterior, não forem suficientes para satisfazer as necessidades de recrutamento, nos 18 meses seguintes à publicação dessa lista.

A Ordenação Final (OF) dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, arredondada até às centésimas e de acordo com a aplicação de uma das seguintes fórmulas, conforme a situação dos candidatos:

$$OF = 0.6xAC + 0.4xEAC \text{ ou } OF = 0.3xPC + 0.4xAC + 0.3xEAC$$

Legenda: OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; PC – Prova de Conhecimentos.

5 – Critérios de ordenação preferencial na elaboração da lista de ordenação final

Os critérios de desempate a aplicar em caso de igualdade de valoração, são os previstos no artigo art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 09/09.

6 – Candidatos com grau de incapacidade

Aos candidatos com incapacidade igual ou superior a 60%, devidamente comprovada, será aplicado o disposto no artigo 3º do Decreto – Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, sem prejuízo da verificação e avaliação da aptidão e segurança para o desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho, assegurando-se deste modo a defesa da eficácia administrativa.

7 – Notificações

O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas pela Secção de Recursos Humanos, através da Plataforma de Recrutamento da Câmara Municipal de Ourém.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, e depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O júri,