



Carlos Carpetudo

ZI
Carpetudo

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado - Técnico Superior/História – Património Cultural

1 Posto de Trabalho

-----ATA N.º 1-----

-----Aos quinze dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e dois, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho, em Montemor-o-Novo, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído pelos seguintes elementos: Presidente: Maria Manuela dos Santos Pereira, Coordenadora da Unidade de Cultura e Património Cultural; 1º Vogal Efetivo: Carlos Miguel Guerra Carpetudo, Técnico Superior; 2º Vogal Efetivo: Zília Maria de Serpa Barata de Tovar, Técnica Superior. -----

-----Nos termos e para os efeitos das alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do art.º 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, deliberou o júri, no que concerne aos métodos de seleção e respetivas ponderações, o seguinte: -----

-----Métodos de seleção: -----

Os métodos de seleção a utilizar, conforme o disposto no artigo 36.º da LGTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 junho, valorados nos termos do disposto no artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, são os seguintes: -----

a) Prova de conhecimentos - (PC)-----

b) Avaliação Psicológica - (AP)-----

c) Entrevista Profissional de Seleção - (EPS)-----

a) Prova de conhecimentos (PC) - Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Será de natureza teórica e prática e terá uma duração não superior a 120 minutos. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas de acordo com a seguinte fórmula: Prova de conhecimentos (PC) = Prova de Conhecimentos Teórica (PCT) + Prova de Conhecimentos Prática (PCP), sendo atribuída uma valoração de 50% à prova de conhecimentos teórica (PCT) e de 50% à prova de conhecimentos prática (PCP). É permitida a consulta impressa dos diplomas abaixo indicados, e que se encontram disponíveis na página da internet do município. A valoração deste método de seleção é de 45 %. -----

-----A prova de conhecimentos teórica (PCT), sob a forma escrita, com consulta, terá uma duração não superior a 60 minutos e será expressa numa escala de 0 a 10 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

Legislação a abordar na prova de conhecimentos teórica: -----

a) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, versando as questões sobre as seguintes matérias: Férias, faltas e licenças e exercício do poder disciplinar; -----

b) Lei n.º 107/2001, de 8 de setembro - Lei de bases da política e do regime de proteção e valorização do Património Cultural; -----

c) Lei n.º 47/2004, de 19 de agosto - Lei quadro dos museus portugueses; -----

d) Decreto-Lei n.º 164/2014 de 4 de novembro - Regulamento de Trabalhos arqueológicos. -----



Carlos Lapão
ZT
pare

e) Decreto-Lei n.º 309/2009, de 23 de outubro - Estabelece o procedimento de classificação dos bens imóveis de interesse cultural, bem como o regime das zonas de proteção e do plano de pormenor de salvaguarda. -----

-----A prova de conhecimentos prática (PCP), terá a duração máxima de 60 minutos, visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. -----

-----A prova, que será valorada numa escala de 0 a 10 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, consistirá na realização das seguintes tarefas em equipamento fotográfico e computadores disponibilizados pelo município: -----

- 1.1) Execução de levantamento fotogramétrico de uma peça; -----
- 1.2) Demonstração de conhecimentos do processamento de um levantamento fotogramétrico até à obtenção de um modelo 3D; -----
- 1.3) Entrega das fotografias no cartão SD disponibilizado pelo município; -----
- 2.1) Modelação de um modelo 3D de uma peça, em software Blender, a partir de desenho 2D; -----
- 2.2) Aplicação da escala no modelo 3D; -----
- 2.3) Entrega do ficheiro final em formato *.blend. -----

-----Nesta prova serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação: -----

- 1) Correta aplicação da metodologia do levantamento fotogramétrico; -----
- 2) Conhecimentos do processo de levantamento e processamento de um modelo fotogramétrico em património; -----
- 3) Modelação rigorosa de um objeto 3D a partir de um desenho 2D; -----
- 4) Aplicação correta da escala ao modelo 3D; -----
- 5) Qualidade da otimização da geometria do modelo 3D. -----
- 6) Entrega do ficheiro no tempo e formato estipulado. -----

-----A avaliação psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competência comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A valoração deste método de seleção é a que consta do n.º 3 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação. A valoração deste método de seleção é de 25 %. -----

-----Os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem em situação de mobilidade especial e se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos dos nos 2 e 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho:-----

- a) Avaliação Curricular - (AC)-----
- b) Entrevista de Avaliação de Competências - (EAC)-----
- c) Entrevista Profissional de Seleção - (EPS)-----

-----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. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente, os seguintes: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho. É expressa numa escala 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a ponderar e que são os seguintes. Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa aos últimos 3 anos (AD), de acordo com a seguinte fórmula-----



Carlos Cayabón

*FT
Faria*

AC=HA x 20% +FP x 25% +EP x 35% + AD X 20%

-----As Habilitações Académicas (HA) são ponderadas de acordo com o fator licenciatura, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo, graduadas de acordo com a seguinte pontuação: -----

-20 valores – Habilitação de grau académico superior à Licenciatura em História – Património Cultural; -----

-18 valores – Habilitação de grau académico de Licenciatura em História – Património Cultural; -----

-----A formação Profissional (FP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

- 20 valores – Formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 200 ou mais horas; -----

- 16 valores - Formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 150 ou mais horas e menos de 200 horas; -----

- 14 valores - Formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 75 ou mais horas e menos de 150 horas; -----

- 12 valores - Formação diretamente relacionada com a área funcional até 75 horas; -----

- 8 valores – Sem formação diretamente relacionada com a área funcional; -----

-----A Experiencia Profissional (EP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

- 1 valor por ano de experiência profissional em exercício de funções idênticas à carreira e categoria com o limite de 20 valores. -----

-----A Avaliação de Desempenho (AD) é graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

- 20 valores – desempenho excelente/relevante (SIADAP 1,2,3 (4,5 a 5 pontos); -----

- 15 valores – desempenho muito bom/relevante (SIADAP 1,2,3 (4 a 4,4999 pontos); -----

- 12 valores – desempenho bom /adequado (SIADAP 1,2,3 (3 a 3,999 pontos); -----

- 10 valores – desempenho a necessitar desenvolvimento adequado (SIADAP 1,2,3 (2 a 2,999 pontos) e a candidatos que não possuam avaliação de desempenho, por razões que não lhe sejam imputáveis; -----

- 6 valores – desempenho inadequado/inadequado (SIADAP 1,2,3 (1 a 1,999 pontos); -----

-----A valoração deste método de seleção é de 45%-----

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborada um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido, Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores; -----

A valoração deste método de seleção é de 25%-----

-----Como método de seleção facultativo será utilizado: -----

-----A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

----- É avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado Bom, Suficiente, reduzido, Insuficiente aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores; -----

-----Os Parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes: -----

- Motivação; -----

- Sentido de Organização; -----

- Experiencia Profissional; -----



- Conhecimento da Organização; -----
- Funções do Lugar; -----
- Comunicação; -----
- Relacionamento Interpessoal; -----
- Auto Avaliação; -----

-----A Classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar-----

-----A Valoração deste método de seleção é de 30%-----

-----Após a aplicação dos métodos a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação:-----

$$OF = (PC \text{ ou } AC \times 45 \%) + (AP \text{ ou } EAC \times 25 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

-----sendo:-----

OF = Ordenação Final-----

PC= Prova de Conhecimentos-----

AP= Avaliação Psicológica-----

AC = Avaliação Curricular-----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências-----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção-----

-----Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte.-----

-----Mais deliberou o júri, ao abrigo do disposto na alínea a) do n.º 2 do art.º 14º e no n.º 3 do art.º 7º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, fasear a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma: - aplicação do primeiro método de seleção obrigatório à totalidade dos candidatos; - aplicação do segundo método de seleção e dos métodos de seleção seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, convocando-se em cada tranche 40 candidatos; - conforme as situações previstas nas alíneas c), d) e e) do n.º 3 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.-----

E 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

O Presidente: *Ramadalves*

O 1º Vogal Efetivo: *Carlos Capucho*

O 2º Vogal Efetivo: *Zília Tovar*