Aviso n.º 14883/2009

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, da carreira/ categoria de assistente técnico, conforme caracterização do mapa de pessoal do Instituto dos Museus e da Conservação, I. P.

Nos termos do artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e de acordo com o previsto na alínea *a*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público que por despacho do Senhor Director do Instituto dos Museus e da Conservação, I. P. (IMC), de 15 de Maio de 2009, se encontra aberto procedimento concursal comum de recrutamento, para ocupação de 1 (um) posto de trabalho da categoria de assistente técnico da carreira geral de assistente técnico para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do Mapa de Pessoal do IMC.

Não foi efectuada consulta prévia à ECCRC, nos termos do n.º 1 do artigo 4.º e artigo 54.º da referida Portaria, uma vez que não tendo ainda sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta.

1 — Identificação e caracterização dos postos de trabalho:

1.1 — Caracterização: 1 (um) posto de trabalho na carreira/categoria de assistente técnico.

1.2 — Actividade a cumprir: Desempenhar funções de natureza executiva na área da contabilidade e recursos humanos, nomeadamente, em funções administrativas executórias de actos de gestão corrente inerentes ao controlo orçamental e contabilização das receitas e despesas processadas no âmbito das operações de tesouraria do Palácio Nacional de Queluz; aplicação e execução da tramitação processual do procedimento concursal para ocupação de postos de trabalho em funções públicas, de acordo com a amplitude dos termos da lei; assegurar a actualização das estatísticas de visitantes do Palácio, bem como a correspondente produção de informação; formação e execução de contratos públicos relativos à locação e aquisição de bens móveis e serviços, de acordo com o conjunto de regras e princípios que regulamentam os procedimentos de direito público.

2 — Local de trabalho: Palácio Nacional de Queluz, Largo do Palácio, 2745-191 Queluz.

3 — Nível habilitacional exigido:

3.1 — 12.º Ano.

3.2 — Para o presente procedimento concursal não existe possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e/ ou experiência profissional.

4 — Para efeitos do presente procedimento concursal de recrutamento não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

5 — Reservas de recrutamento: O presente procedimento concursal comum rege-se pelo disposto no artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

6 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008 (LVCR), de 27 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

7 — Requisitos de admissão: só podem ser opositores ao presente procedimento concursal os trabalhadores que reúnem cumulativamente os seguintes requisitos:

Trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado já estabelecida, nos termos do n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Trabalhadores que reúnam os requisitos previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, designadamente:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Trabalhadores que sejam titulares do nível habilitacional exigido ao presente procedimento — 12.º ano.

8 — Para além dos requisitos gerais de admissão, os candidatos devem ainda possuir experiência profissional comprovada, genericamente nas áreas de actividade indicadas em 1, e especificamente na área de tesouraria e da informática, nomeadamente:

a) Conhecimento das áreas de Tesouraria, Contabilidade Pública e Recursos Humanos, com especial incidência sobre a execução orçamental e o controlo da receita, produção de estatísticas de visitantes e gestão de recursos humanos

b) Concepção e execução de Relatórios das actividades a cumprir, mencionadas em 1.2

9 — O júri do procedimento concursal terá a seguinte composição:

Presidente: Licenciada Isabel Cordeiro, Directora do Palácio Nacional de Queluz.

1.º Vogal Efectivo: Licenciada Conceição Coelho, Técnica Superior, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos.

2.º Vogal Efectivo: Licenciada Sílvia Santa-Rita, Técnica Superior.

1.º Vogal Suplente: Licenciada Teresa Campos, Assessora do IMC.

2.º Vogal Suplente: Nuno Fernandes, Assessor do IMC

10 — Prazo de candidatura: 10 dias úteis, a contar da data da publicitação no *Diário da República*.

11 — Formalização da candidatura:

11.1 — A candidatura será formalizada, sob pena de exclusão, mediante o preenchimento completo do formulário de candidatura ao procedimento concursal, a que se refere o n.º 1 do artigo 51.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, publicado através do Despacho n.º 11321/2009, de S.E. o Ministro de Estado e das Finanças, *DR* n.º 89, 2.ª série, de 8 de Maio, e disponibilizado, para este efeito, no site do IMC.

11.2 — O formulário de candidatura, após preenchido, bem como todos os anexos, deverão ser remetidos por correio registado com aviso de recepção, para o Instituto dos Museus e da Conservação, Palácio Nacional da Ajuda, Ala Sul, 1349-021 Lisboa, dentro do prazo da candidatura, podendo ser entregue pessoalmente na mesma morada. Não se encontra prevista a possibilidade da sua apresentação por via electrónica.

12 — Apresentação de documentos:

12.1 — O formulário de candidatura deve ser instruído, sob pena de exclusão, com:

a) Fotocópia legível do certificado de habilitações, *b*)Currículo detalhado, *c*)Fotocópia do número de identificação fiscal ou do cartão de cidadão, *d*)Declaração passada e autenticada pelo serviço de origem da qual conste a relação do emprego público por tempo indeterminado na carreira/ categoria e a avaliação de desempenho referente aos anos de 2008, 2007 e 2006, nos termos da alínea *d*) do n.º 2 do artigo 11.º do Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, *e*)E declaração passada e autenticada pelo serviço de origem da qual conste a caracterização do posto de trabalho que ocupa ou ocupou por último, no caso dos trabalhadores em SME, em conformidade com o estabelecido no Mapa de Pessoal aprovado, informação que poderá ser complementada com as fichas do SIADAP.

12.2 — Em anexo ao formulário de candidatura, deverão os candidatos, igualmente, juntar todos os documentos comprovativos de factos referidos no currículo vitae, respeitante à formação profissional e à experiência profissional [fotocópia(s) do(s) certificado(s) de formação profissional e declaração/declarações comprovativa(s) da experiência profissional], sob pena de os factos não comprovados ou deficientemente comprovados não serem tidos em conta na avaliação curricular.

13 — Métodos de Selecção e Critérios Gerais: Aos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a executarem actividades diferentes das publicitadas serão aplicáveis dois métodos de selecção obrigatórios e um facultativo, todos eliminatórios de "*per si*": Os métodos de selecção obrigatórios são a prova de conhecimentos e a avaliação Psicológica, e o método facultativo é a entrevista profissional de selecção, com as seguintes ponderações:

a) Prova de Conhecimentos (PC) — Ponderação de 45%;

b) Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação de 25%;

c) Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — Ponderação de 30%.

Considera-se excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, e na classificação final.

13.1 — Prova de conhecimentos: A prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a concurso. Terá a natureza teórica, forma escrita, de realização individual e em suporte de papel. Será constituída por uma parte com questões de desenvolvimento, outra parte de perguntas directas. É adoptada para a PC uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

13.2 — Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos: a prova de conhecimentos será teórica e escrita, de 120 minutos, contendo perguntas de resposta directa (50%) e perguntas de desenvolvimento (50%).

13.3 — Temas da prova de conhecimentos:

A reforma da administração pública e a legislação de referência;

O código dos contratos públicos.

As bases da contabilidade pública.

13.4 — Bibliografia e legislação necessárias para a preparação dos temas:

a) Legislação:

Lei n.º 8/1990, de 20 de Fevereiro;
Lei n.º 47/2004, de 19 de Agosto;
Decreto-Lei n.º 97/2007, de 29 de Março, e Portaria n.º 377/2007, de 30 de Março;
Despacho Conjunto n.º 616/2000, de 17 de Maio, publicado na 2.ª série do DR, n.º 130, de 5 de Junho;
Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;
Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, e anexo I;
Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro e respectivo anexo;
Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro;
Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro, e respectivo anexo.

b) Bibliografia:

Inês Ferro, Queluz, O Palácio e os Jardins, Scala, 1997

13.5 — Avaliação psicológica (AP): visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A AP é valorada da seguinte formula: em cada fase intermédia, através das menções classificativas: apto e não apto. Na última fase e para os candidatos que tenham completado o método, os níveis classificativos são — Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

13.6 — Entrevista Profissional de Selecção (EPS) visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Para cada entrevista profissional de selecção é elaborada uma ficha individual com o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

14 — Nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da LVCR, os candidatos com vínculo de emprego público que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou candidatos que se encontrarem em situação de mobilidade especial, tenham sido detentores da categoria bem como das funções acima descritas, serão sujeitos aos seguintes métodos de selecção, excepto se tal facto foi afastado, por escrito, caso em que lhes serão aplicados os métodos descritos no ponto 13.:

a) Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 35 %;
b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação de 35 %.
c) Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — Ponderação de 30 %.

Considera-se excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, e na classificação final.

14.1 — Avaliação curricular: A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada na adequação às tarefas descritas na caracterização do posto de trabalho (ponto 1.), tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

14.2 — Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorado até às centésimas, os seguintes parâmetros: habilitação académica de base (HAB), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD).

A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula:

$$AC = 0{,}10*HAB + 0{,}10*FP + 0{,}70*EP + 0{,}10*AD$$

14.3 — No parâmetro da formação profissional apenas serão considerados os cursos de formação na área de actividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados.

14.4 — A experiência profissional refere-se ao desempenho efectivo de funções na área para a qual é aberto o presente Procedimento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado mediante declaração ou declarações em anexo ao formulário de candidatura.

14.5 — A nota final da avaliação de desempenho é obtida através da média aritmética simples das avaliações relevantes (últimos três anos).

14.6 — A Entrevista de Avaliação de Competências visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente 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, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

14.7 — Entrevista Profissional de Selecção (EPS) visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Para cada entrevista profissional de selecção é elaborada uma ficha individual com o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

15 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso.

16 — Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

17 — Posicionamento Remuneratório: Tendo em conta o preceituado no artigo 55.º da LVCR, o posicionamento remuneratório será objecto de negociação, imediatamente, após o termo do procedimento concursal.

18 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, na página electrónica do IMC e, no prazo máximo de 3 dias úteis contado da mesma data, extracto do anúncio, em jornal de expansão nacional.

19 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

20 — Segundo a alínea *t*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos têm acesso às actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que as solicitem.

21 — A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos, bem como nas fases que o comportem e na classificação final.

22 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de selecção aplicáveis, conforme os casos, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através das seguintes fórmulas, consoante os casos:

Ordenação Final = 0,45*PC+0,25*AP+0,30*EPS
Ordenação Final = 0,35*AC+0,35*EAC+0,30*EPS

23 — Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adoptar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

24 — Exclusão e notificação dos candidatos: De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria 83-A/2009, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

25 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009.

26 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações do IMC e Serviços Dependentes e disponibilizada na sua página electrónica. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009.

27 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada em local visível e público nas instalações do IMC, e notificada aos candidatos por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009.

10 de Agosto de 2009. — A Directora do Departamento de Gestão, *Cláudia Matos Silva*.

202201169