



Câmara Municipal de Benavente

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL/PROJEIONISTA

PROCEDIMENTO B

ATA Nº 1

Aos vinte dias do mês de março de dois mil e vinte e cinco, reuniram os elementos do júri: Sandra José Ricardo Ferreira, dirigente intermédio de terceiro grau, da unidade orgânica Cultura, Turismo, Desporto e Juventude, Ana Paula Branco Buchadas Canastra, técnica superior/ gestão de recursos humanos, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, e Joaquim Manuel Dos Reis Salgueiro, assistente operacional/ Projecionista, ambos vogais efetivos, os quais constituem o júri do procedimento, nos termos constantes do **Aviso nº 60/2025**, de 25 de fevereiro, publicado, por extrato, no Diário da República II Série, nº 55, de 19 de março de 2025, sob o número nº 7325/2025/2, publicado na Bolsa de Emprego Público (BEP), com o código de oferta nº OE202503/0685, identificado no referido aviso como procedimento “B”, para definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, da grelha classificativa e do respetivo sistema de valoração final no âmbito do procedimento concursal acima mencionado.

1 – Os métodos de seleção a utilizar são, nos termos do citado aviso, a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica, ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, consoante o universo dos candidatos.

2 – A **PROVA DE CONHECIMENTOS** será prática, com uma duração máxima de 45 minutos, e consistirá na avaliação de três áreas, Som, Iluminação e Vídeo, a saber:

Contexto: músico em palco.

a) – **Som:**

- Captação de instrumento e voz com microfonia existente;
- Colocação de coluna de retorno para o respetivo músico;
- Lançar uma faixa de áudio para o músico.

b) – **Iluminação:**

- Iluminação para o músico com os projetores existentes.

c) – **Vídeo:**

- Apresentação/projeção de um filme (*trailer*)

A prova visa avaliar as competências técnicas, sendo os seguintes, os parâmetros adotados para efeitos de avaliação:

- a) Domínio técnico (DT)
- b) Rapidez de execução (RE)
- c) Qualidade de execução (QE)

A classificação desta prova traduz-se numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$C = \frac{DT + RE + QE}{3}$$

Em que:

C = Classificação da prova

DT = Domínio técnico

RE = Rapidez de execução

QE = Qualidade de execução

A ponderação da prova prática de conhecimentos, para a valoração final, é de **100%**, devendo os candidatos na aplicação do segundo método de seleção obter a menção de **Apto**, sob pena da sua exclusão.

3 - A PROVA DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA destina-se a avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, sendo a sua avaliação feita através da menção classificativa de **Apto** ou **Não Apto**.

4 - A AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular será avaliada de 0 a 20 valores, onde serão ponderados os seguintes parâmetros:

$$AC = \frac{HL + EP + FP + AD}{4}$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HL = Habilitações literárias

EP = Experiência profissional

FP = Formação profissional

AD = Avaliação de Desempenho

As regras a observar na valorização dos diversos elementos curriculares são os seguintes:

Habilitações literárias (HL)

Habilitações mínimas exigidas – 18 valores

Habilitação superior, ao nível do ensino secundário – 19 valores

Habilitações superiores – 20 valores.

Experiência Profissional (EP)

Na experiência profissional será ponderado o desempenho efetivo de funções da atividade para que o concurso é aberto.

A cada candidato serão garantidos 10 valores aos quais se adicionarão as valorizações a considerar, nunca podendo exceder 20 valores.

Será considerado o tempo de serviço prestado, no exercício de funções para as quais o procedimento é aberto, correspondendo cada período de um ano completo a um (1) ponto

(Nota: A experiência profissional conta-se por anos completos.)

Formação Profissional (FP)

Na formação profissional serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a respectiva área funcional:

Até 2 dias (ou até 14 horas de formação) – 0,5 valores

De 3 a 5 dias (ou superior a 14 horas até 35) – 0,75 valores

De duração superior a 5 dias até 1 mês (ou superior a 35 horas até 154) – 1 valor

De duração superior a 1 mês (ou superior a 154 horas) – 2 valores

(Nota: sempre que o número de dias e o número de horas não coincidam para efeitos de avaliação da formação, prevalece o número de horas.)

Este parâmetro terá sempre por base 10 valores e não poderá exceder 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD)

É ponderada a avaliação relativa aos últimos três ciclos avaliativos, em que o candidato foi avaliado.

- Nas situações em que não foi ainda atribuída avaliação relativamente ao último período de avaliação, serão contabilizadas as três avaliações imediatamente anteriores;
- Se existir apenas um ciclo avaliativo com avaliação de desempenho, é essa avaliação que é considerada;
- Se existirem apenas dois ciclos avaliativo com avaliação de desempenho, a avaliação a considerar é o resultado da média aritmética simples de ambos;
- Sem Avaliação de Desempenho – 10 valores.

A avaliação de desempenho será pontuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AD = \frac{AD1 + AD2 + AD3}{3}$$

Em que:

AD = Média da Avaliação de desempenho

AD1 = Avaliação de desempenho ano 1

AD2 = Avaliação de desempenho ano 2

AD3 = Avaliação de desempenho ano 3

A classificação deste parâmetro será atribuída da seguinte forma:

AD entre 0 e 1,999 - 8 valores;

AD entre 2 e 2,999 - 12 valores;

AD entre 3 e 3,999 - 16 valores;

AD entre 4 e 4,499 - 18 valores;

AD entre 4,5 e 5 - 20 valores.

Sem Avaliação de Desempenho, por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores.

5 - A ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

As competências a avaliar, no presente procedimento concursal, são as seguintes:

- a) Orientação para o serviço público:** deter a capacidade de atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.
- Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.
- Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.

- b) Orientação para os resultados:** deter a capacidade de focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados.
- Utiliza os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável.
- Identifica e cumpre os padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcançar.

c) Comunicação: deter a capacidade de transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Transmite informação simples de forma clara.

- Escuta ativamente os interlocutores, mostrando atenção e interesse pela mensagem que transmitem.
- Comunica de modo a facilitar a compreensão da sua mensagem.

d) Iniciativa: deter a capacidade de agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Identifica e reporta rapidamente situações problemáticas que ponham em causa o normal funcionamento do serviço.
- Gere as suas tarefas rotineiras, solicitando orientações perante situações novas.
- Intervém sempre que necessário para facilitar a atividade da equipa.

e) Orientação para a segurança: deter a capacidade para priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função.
- Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa.
- Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades.

Cada uma das competências que compõem a EAC é objeto de classificação de 0 a 20 valores, sendo o resultado final o resultado da média aritmética simples da classificação atribuída a cada um dos parâmetros, em função da demonstração/evidência da mesma pelo/a candidato/a, de acordo com a seguinte valoração:

Insuficiente – 4 valores

Reduzida – 8 a 11 valores;

Suficiente – 12 a 15 valores;

Boa – 16 a 18 valores;

Elevada – 19 a 20 valores.

A ponderação da Entrevista de Avaliação de Competências, para a valoração final, é de **60%**.

6 - Todos os métodos de seleção têm **carácter eliminatório**, nos termos dos nºs 3 e 4 do artº 21º da referida Portaria nº 233/2022, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham faltado à aplicação de qualquer um dos métodos de seleção, que

tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, ou que tenham obtido um juízo de Não Apto.

7- Classificação Final - Sem prejuízo do cumprimento das prioridades legais a que haja lugar, a ordenação final dos candidatos, que completem os procedimentos, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, que resultará do seguinte:

7.1. Quando esteja em causa a aplicação dos métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, a ordenação final far-se-á, em função da classificação obtida na prova de conhecimentos, de entre os candidatos que tenham sido considerados Aptos na Avaliação Psicológica.

7.2. Quando esteja em causa a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências (aplicável aos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa), a classificação final resulta da seguinte ponderação:

$$CF = (AC \times 0,40) + (EAC \times 0,60)$$

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

O JÚRI,



Ana Paula Constança

Luís R. Silva