

MINISTÉRIO DA CULTURA

Direcção Regional de Cultura do Norte

Aviso n.º 17421/2009

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de três postos de trabalho de assistente técnico da carreira geral de assistente técnico conforme caracterização do mapa de pessoal.

Para efeitos do disposto no artigo 50.º, n.º 2 do artigo 6.º e alínea b) do n.º 1 e dos n.ºs 3 e 4 do artigo 7.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e 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, da Directora da DRCN, de 17 de Junho de 2009, se encontra aberto procedimento concursal comum de recrutamento, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data de publicação no *Diário da República* para o preenchimento de três (3) Postos de trabalho na carreira/categoria de assistente técnico, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a constituir por contrato de trabalho em funções públicas, conforma caracterização do Mapa de Pessoal da Direcção Regional de Cultura do Norte.

1 — Local de trabalho: o local de trabalho é na sede da DRCN, sita na Praceta da Carreira, 5000 -560 Vila Real.

2 — Legislação aplicável — Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Para efeitos do estipulado no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo, presumindo-se igualmente a inexistência de reservas de recrutamento constituídas pela ECCRC, porquanto ainda não foram publicitados quaisquer procedimentos nos termos do artigo 41.º e seguintes da referida portaria.

4 — Habilitações literárias exigidas: o nível habilitacional exigido é o 12.º ano para os (3) Três postos da carreira/categoria de assistente técnico, de acordo com o artigo 44.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conforme previsto no mapa de pessoal da DRCN;

5 — Caracterização dos postos de trabalho: Os postos de trabalho em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado por despacho de SS. Ex.ª o Ministro de Estado e das Finanças a 31 de Dezembro de 2008, e tendo em consideração a atribuição, competência e actividade a cumprir e executar, são da carreira e categoria de Assistente Técnico, e tem a seguinte caracterização:

Assistente Técnico (1): Função de recepcionista; atendimento ao público; organização do arquivo principalmente no respeitante às Conta de Gerência e Arquivo documental; secretariado; apoio administrativo à Divisão de Promoção e Dinamização Cultural; apoio administrativo à Divisão de Gestão e Planeamento; elaboração de ofícios, certidões, fax; apoio na organização do correio — distribuição e expedição; entre outros.

Assistente Técnico (2): Recursos Humanos; inserção de dados de novos funcionários; execução das remunerações no programa SRH; elaborar o regime de férias e faltas, bem como os abonos por funcionário; elaborar ofícios nas mais diversas matérias relacionadas com os recursos humanos; assistência à divisão de gestão e planeamento; preparação dos elementos necessários à elaboração do orçamento; entre outros.

Assistente Técnico (3): Função de Contabilidade; gestão de contas; pagamentos à CGA; verificação de receitas; fundo de maneiço; *home-banking*; assessoria à divisão de gestão e planeamento, preparação de elementos necessários à elaboração do orçamento; entre outros.

6 — Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento dos postos de trabalho a ocupar (3 postos) e para efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

7 — Requisitos de admissão: os requisitos gerais de admissão, são os constantes do artigo 8.º da LVCR — Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

- Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- 18 Anos de idade completos;
- Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Cumprimento das leis de vacinação obrigatória;
- Ser detentor dos requisitos previstos nas alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 52.º da Lei n.º 12-A/2008;

8 — Âmbito de recrutamento: Para efeitos do estabelecido nas alíneas a) e b) do n.º 5 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro

o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que não pretendam conservar a qualidade de sujeitos de relações jurídicas de emprego público ou se encontrem colocados em situação de mobilidade especial.

9 — Os candidatos deverão ter já estabelecido uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

10 — Nível Habilitacional exigido: não é admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional exigido.

11 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados em carreira, ou sejam titulares de categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da DRCN idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

12 — Forma e prazo de apresentação das candidaturas:

12.1 — Forma: As candidaturas serão formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo, disponível nos serviços da DRCN ou na página electrónica www.culturante.pt, dirigido à Directora da DRCN, devidamente datado e assinado, com preenchimento de todos os seus campos, sob pena de exclusão.

No requerimento os candidatos poderão, ainda, declarar quaisquer circunstâncias susceptíveis de influenciarem na apreciação do seu mérito, as quais só poderão ser tidas em consideração se devidamente comprovadas.

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

Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no Curriculum, apresentação de documentos comprovativos das declarações prestadas.

12.2 — Prazo — 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, entregue ou remetida por correio registado com aviso de recepção, para o endereço postal/morada indicada no ponto 1, nos termos do disposto no artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2008, de 22 de Janeiro.

13 — Métodos de selecção: Os candidatos colocados em situação de mobilidade especial que exerceram, por último actividades idênticas às publicitadas e os candidatos com relação jurídica por tempo indeterminado, que exercem actividades idênticas às publicitadas, realizarão os seguintes métodos de selecção eliminatórios de per si, excepto se tal facto for afastado por escrito:

a) Avaliação Curricular, a qual visa analisar a qualificação dos candidatos, nos termos do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e alínea a) do n.º 2 do artigo 53.º da LVCR; e,

b) Entrevista de avaliação de competências.

13.1 — Os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a executarem actividades diferentes das publicitadas realizarão os seguintes métodos de selecção eliminatórios de per si:

a) Prova de conhecimentos; e,

b) Avaliação psicológica que comportará duas fases igualmente eliminatórias.

13.2 — A prova de conhecimentos assumirá a forma oral, incidindo sobre conhecimentos de natureza teórica, com a duração máxima de 30 minutos e incidirá sobre as seguintes temáticas:

Assistente Técnico (1);

Publicado em www.bep.gov.pt de acordo com o ponto 21.

Assistente Técnico (2);

Publicado em www.bep.gov.pt de acordo com o ponto 21.

Assistente Técnico (3);

Publicado em www.bep.gov.pt de acordo com o ponto 21.

13.3 — Para os candidatos definidos no ponto 13 e cujos métodos de selecção são, a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, com uma ponderação, respectivamente, de 50% cada.

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, relativa a um período não superior a três anos. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que serão os seguintes: Habilitação Académica, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação de Desempenho.

Este factor será valorado na escala de 0 a 20 valores, e terá uma ponderação final de 50%, seguindo a aplicação da fórmula com o seguinte critério:

$$AC = (HAB2 + FP3 + EP + AD)/7$$

sendo:

HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico (Licenciatura (pré Bolonha) ou Mestrado (pós

Bolonha) — 18 valores; Pós -Graduação ou Mestrado (pré Bolonha) ou Doutoramento (pós Bolonha) — 19 valores e Doutoramento (pré Bolonha) — 20 valores) FP = Formação Profissional: considerando -se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

Sem acções de formação — 10 valores:

Acções de formação (dadas ou recebidas) com duração até 35 horas — 12 valores;

Acções de formação (dadas ou recebidas) com duração até 70 horas — 14 valores;

Acções de formação (dadas ou recebidas) com duração até 120 horas — 16 valores;

Acções de formação (dadas ou recebidas) com duração até 150 horas — 18 valores;

Acções de formação (dadas ou recebidas) com duração superior a 180 horas — 20 valores;

EP — Experiência Profissional: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas (só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de actividades e funções inerentes à carreira/categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado por documento a anexar ao Curriculum);

Até 1 ano e experiência em pelo menos 5 das actividades que caracterizam o posto de trabalho — 10 valores;

Superior a 1 ano e até 3 anos e experiência em pelo menos 7 das actividades que caracterizam o posto de trabalho — 14 valores;

Superior a 3 anos e até 6 anos e experiência em pelo menos 10 das actividades que caracterizam o posto de trabalho — 18 valores;

Superior a 6 anos e experiência nas 15 actividades que caracterizam o posto de trabalho — 20 valores;

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar;

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio:

Desempenho insuficiente — 10 valores

Desempenho de “necessita de desenvolvimento” — 12 valores

Desempenho Bom — 15 valores

Desempenho Muito Bom — 18 valores

Desempenho Excelente — 20 valores

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro

Desempenho inadequado — 10 valores

Desempenho Adequado — 15 valores

Desempenho Relevante — 20 valores.

No caso de o candidato não ter avaliação de desempenho, deverá requerer a ponderação curricular, mediante apresentação de requerimento dirigido ao Júri, em anexo ao requerimento de candidatura, que procederá à sua realização nos termos previstos na lei.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método — Avaliação Curricular — consideram -se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicável o método seguinte.

B) Entrevista de avaliação de competências: 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 e competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliados segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, tendo uma ponderação final de 50%.

14 — Não é admitida a possibilidade de opção por métodos de selecção que não os previstos no presente procedimento.

15 — Excepcionalmente e, designadamente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 100) Tornando -se impraticável a utilização dos métodos de selecção acima referidos (Avaliação Curricular e Entrevista de avaliação de competências) nos termos do n.º 1 do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009,

de 22 de Janeiro, será efectuada a utilização faseada dos métodos de selecção.

16 — O Júri designado pela Directora da DRCN, é composto da seguinte forma:

Presidente: Helena Maria Gil Martins Ferreira Coutinho, Directora da Direcção Regional de Cultura do Norte;

1.º Vogal efectivo: Luís Mário de Almeida Vaz Osório, Chefe da Divisão de Gestão e Planeamento da DRCN, que substitui o presidente nas suas faltas ou impedimentos;

2.º Vogal efectivo: João Luís Sequeira, Chefe da Divisão de Promoção e Dinamização Cultural da DRCN;

Vogais suplentes: Paula Silva; Directora da Direcção de Serviços de Bens Culturais da DRCN.

17 — Serão facultadas aos candidatos as actas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação por cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos a utilizar.

18 — São documentos de apresentação obrigatória para efeitos de admissão ao procedimento e avaliação, não podendo ser apresentados por via electrónica, os seguintes documentos, para além do requerimento de candidatura: *Curriculum Vitae* contendo, no mínimo, os elementos obrigatórios a ponderar pelo júri, constantes do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, datado e assinado, e dos documentos comprovativos da sua situação profissional, designadamente vinculo a Administração Pública, tempo de serviço e posição remuneratória, bem como: documentos comprovativos dos requisitos habilitacionais, da formação profissional, formação especializada e da experiência profissional, ou seja da posse dos requisitos formais de provimento e declarações comprovativas da experiência profissional adequada.

19 — 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, de 22 de Janeiro, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do mesmo artigo e diploma legal, para realização de audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, contendo o dia, hora e local para a 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.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível ao público na sede da DRCN, e disponibilizada na página electrónica da DRCN, www.culturanoorte.pt. Os candidatos aprovados em cada método de selecção 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.

A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicitada na página electrónica do serviço e, objecto de notificação aos candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de selecção.

20 — Posicionamento remuneratório: tendo presente o disposto no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado será objecto de negociação com a DRCN, e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

21 — 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, vai ser publicitado de modo integral, na BEP (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação no *Diário da República*, e, sob forma de extracto, na página electrónica da DRCN, e num jornal de expansão nacional, no prazo máximo de 3 dias contados da mesma data.

24 de Setembro de 2009. — A Directora Regional, *Helena Maria Gil Martins Ferreira Coutinho*.

202365892

Direcção Regional de Cultura do Centro

Declaração de rectificação n.º 2456/2009

Por ter sido publicado com inexactidão o despacho n.º 21 790/2009, no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 189, de 29 de Setembro de 2009, rectifica-se que onde se lê «as duas trabalhadoras» deve ler-se «os três trabalhadores» e onde se lê «de 31 de Março e 14 de Abril» deve ler-se «22 de Junho, 19 de Agosto e 4 de Agosto».

29 de Setembro de 2009. — O Director Regional, *António Pedro Pita*.

202370046