



ATA N.º 1

Aos dezanove dias do mês de dezembro do ano dois mil e vinte e quatro, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri, designado por despacho do Vereador de Recursos Humanos datado de 29/10/2024, constituído por **Paulo César Fernandes Covas**, chefe da Divisão de Cultura, em regime de substituição, que presidiu, e como vogais, **Isabel Cristina Silva Pinho**, chefe da Divisão de Turismo, em regime de substituição, e **Margarida Isabel Peixoto Carneiro**, técnica superior, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho de **técnico superior de cultura**.

De acordo com o referido despacho, são aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e um método de seleção complementar, nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante denominada apenas por Portaria.

Para os candidatos a que seja aplicável o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:

Obrigatórios: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências

Para os restantes candidatos:

Obrigatórios: Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica;

Complementar: Entrevista de Avaliação de Competências.

Métodos de seleção:

1. Prova de Conhecimentos (PC) - destinada a avaliar os conhecimentos e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função, versando sobre as seguintes matérias e documentos legais:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro

Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro

Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura - Decreto-Lei n.º 105/2021, de 29 de novembro

Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos - Decreto-Lei n.º 63/85, de 14 de março

Decreto-Lei n.º 23/2014, de 14 de fevereiro

Regulamento Geral de Proteção de Dados

Plano Nacional das Artes

ISIDORO, Ana Margarida [et al.] - Manual de organização e gestão de eventos. 2.ª ed. Lisboa: Edições Sílabo, 2014. 214 p. ISBN 978-972-618-723-3

Manual de boas práticas para a organização de eventos artísticos no espaço público, Coord. Bruno Costa, Daniel Vilar, Outdoor Arts Portugal, 2021.

A prova de conhecimentos será escrita, terá a duração de 90 minutos, versando sobre as matérias e temáticas anteriormente referidas.



Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos podem consultar todos os documentos constantes do programa de provas em suporte papel, sendo que a legislação tem de ser simples (não anotada). Todos os diplomas legais devem ser consultados na sua versão atualizada.

Durante a realização da prova de conhecimentos não é autorizada a utilização de qualquer aparelho eletrónico. Apenas em caso de necessidade determinada por situação de deficiência devidamente comprovada, poderá ser permitida a utilização de aparelhos eletrónicos.

A desistência da prova de conhecimentos só pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 15 minutos do seu início, podendo os candidatos sair da sala a partir desse momento.

2. **Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido, que se anexa à presente ata.
3. **Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definindo-se os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (20\%) + FP (30\%) + EP (40\%) + AD (10\%)$$

Em que:

- 3.1. **HA - Habilitações Académicas:** é ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação.

Doutoramento	20 valores
Mestrado	16 valores
Licenciatura	14 valores

- 3.2. **FP - Formação Profissional:** é considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizados no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos dez anos e contabilizada em horas de acordo com a seguinte tabela:

Mais de 200 horas de formação	20 valores
Mais de 100 até 200 horas de formação	16 valores
Mais de 50 até 100 horas de formação	14 valores
Mais de 24 até 50 horas de formação	12 valores
Até 24 horas de formação	10 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (**FP**) são apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso de o certificado da formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a 6 horas e meio dia de formação corresponde a 3 horas.

A não entrega dos comprovativos das ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

- 3.3. **EP - Experiência Profissional:** é considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte, até ao limite máximo de 20 valores:



Mais de 12 anos de tempo de serviço	20 valores
Mais de 8 a 12 anos de tempo de serviço	16 valores
Mais de 5 a 8 anos de tempo de serviço	14 valores
Mais de 3 até 5 anos de tempo de serviço	12 valores
Mais de 1 até 3 anos de tempo de serviço	10 valores
Até 1 ano de tempo de serviço	8 valores

Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas.

3.4. AD - Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP - é considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo (2021-2022). De acordo com as menções previstas no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:

Com avaliação de desempenho:

Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Relevante	16 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Inadequado	8 valores

Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 12 valores

3.5. Caso seja necessário, o júri pode, ao abrigo do nº 3 do artigo 15º da Portaria, requerer ao candidato a apresentação de documentos comprovativos de factos por ele referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências técnicas e comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função. Serão avaliadas as competências comportamentais: Conhecimentos especializados e experiência, Responsabilidade e Compromisso com o Serviço, Planeamento e Organização, Adaptação e Melhoria Contínua, Iniciativa e Autonomia, Inovação e Qualidade.

5. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, de acordo com a tipologia de métodos aplicados a cada universo de candidatos, sendo excluído o candidato que não compareça à sua realização ou que obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos.

6. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada/simplex das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = PC (70\%) + EAC (30\%)$$

Em que: **OF** = Ordenação Final; **PC** = Prova de Conhecimentos; **EAC** – Entrevista de avaliação de competências



Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP é utilizada a seguinte fórmula:

$$OF = AC (60\%) + EAC (40\%)$$

Em que: **OF** = Ordenação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EAC** = Entrevista Avaliação de Competências

Valoração dos métodos de seleção: Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

Na **Prova de Conhecimentos, na Avaliação Curricular e na Entrevista de Avaliação de Competências**, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A **Avaliação Psicológica** é avaliada através das menções de *Apto e Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate, é utilizado, adicionalmente, o seguinte critério de preferência: Classificação mais elevada no parâmetro conhecimentos especializados e experiência, da entrevista de avaliação de competências.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos e, para constar do processo, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai assinada.

O JÚRI,

Paulo César Fernandes Covas

Isabel Cristina Silva Pinho

Margarida Isabel Peixoto Carneiro