



ATA N° 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO - TECNICO SUPERIOR (EDUCAÇÃO).

Aos dezanova dias do mês de julho de dois mil e dezanove, nesta Câmara Municipal, compareceu o júri do procedimento em epígrafe nomeado por despacho do Presidente da Câmara e constituído pelos senhores: Presidente- Jorge Manuel Salgado Simões, Chefe Divisão de Educação Cultura e Desporto, Vogais Efetivos - Margarida Cristina Freire Simões Moleiro, Dirigente Intermedia de 3º Grau (Cultura) e Rui Miguel Cabeleira Neves, Técnico Superior a fim de decidirem os métodos de seleção e critérios para o procedimento concursal em epígrafe.

Os métodos de seleção a utilizar são:

Prova de conhecimentos (PC); Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção - (EPS), para candidatos sem relação jurídica de emprego público;

Avaliação Curricular (AC); Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção - (EPS) para os candidatos com vínculo de emprego publico que cumulativamente sejam titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competências ou atividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou (se se encontrarem em mobilidade especial) tenham sido detentores da categoria, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura.

A Ordenação Final (OF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

OF = 60% PC + 25% AP + 15% EPS em que:

OF = Valoração Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica e EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

OF= 60%AC + 25% EAC + 15% EPS em que:

OF - Ordenação Final; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências e EPS - Entrevista Profissional de Seleção.

Prova de Conhecimentos - Será uma prova escrita, com a duração de 90 (noventa) minutos, e versará sobre a seguinte legislação:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), Lei n° 35/2014 de 20 de junho na sua redação atual; Regime Jurídico

das Autarquias Locais (RJAL); aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, com a sua redação atual;  
Código de Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;  
Plano Nacional das Artes 2019-2024,  
[https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Projetos/PNA/Documentos/estrategia\\_do\\_plano\\_nacional\\_das\\_artes\\_2019-2024.pdf](https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Projetos/PNA/Documentos/estrategia_do_plano_nacional_das_artes_2019-2024.pdf)

CAVACO, Gabriela. «O que é que são museus com qualidade pedagógica. O museu criativo como alternativa à educação formal da criança». Cadernos de Sociomuseologia, [S.l.], n. 25, june 2009. ISSN 1646-3714. Disponível em: <<http://revistas.ulusofona.pt/index.php/cadernosociomuseologia/article/view/421>>.

SIMON Nina, The participatory museum, Santa Cruz, Museum 2.0, 2010 on-line aqui  
<http://www.participatorymuseum.org/read/>

A avaliação psicológica 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 referência o perfil de competências previamente definido. A valoração deste método de seleção é a que consta no n.º 3 do art.º 18 da Portaria. A Entrevista Profissional de Seleção, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados entre o entrevistador e o entrevistado. Será classificada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e versará sobre os seguintes aspetos: Experiência profissional na área a recrutar; Capacidade de Comunicação; Experiência de trabalho em serviços educativos associados a equipamentos culturais; Motivação e Sentido de Responsabilidade.

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 do desempenho obtida, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até as centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. Para a valoração da Avaliação Curricular o Júri adotará a seguinte fórmula:

AC = (HA + FP + EP + AD) / 4 em que:



HA = Habilitações Académicas (certificados pelas entidades competentes);

FP = Formação Profissional - Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

EP = Experiência Profissional - com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade.

AD = Avaliação de Desempenho - relativa aos quatro últimos anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar.

Para a valoração das Habilitações Académicas, será adotado o seguinte critério:

Doutoramento - 20 valores;

Mestrado - 18 valores;

Licenciatura - 16 valores;

Para a valoração da Formação Profissional, serão contabilizadas ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho, frequentadas nos últimos três anos e até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

Curso com duração > 7 dias (49 hs) - 5 valores;

Curso com duração > 5 dias (35 hs) - 4 valores;

Curso com duração > 3 dias (21 hs) - 3 valores;

Curso com duração > 1 dia (7 hs) - 2 valores;

Sem formação - 0 valores.

A valoração da Experiência Profissional, incidirá na valorização do desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

Experiência mais de 10 anos - 20 valores;

Experiência mais de 8 anos e até 10 anos - 16 valores;

Experiência mais de 4 e até 8 anos - 12 valores;

Experiência mais 1 ano e até 4 anos - 8 valores;

Experiência até 1 ano - 4 valores.

Para a valoração da Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos 4 últimos anos, de acordo com os seguintes critérios:

a) Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro: relevante: 20 valores; Adequado: 14 valores; Inadequado: 8 valores.

b) Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos anos, será considerado como adequado: 12 valores.

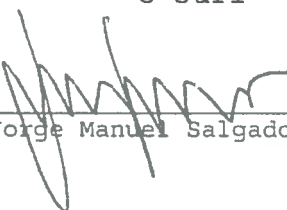
A entrevista de avaliação de competências visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9.5 valores nas provas consideram-se excluídos do procedimento, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

As regras a observar na valorização dos diversos elementos que integram os métodos de seleção, constam dos mapas anexos a esta ata.

E não havendo mais nada a tratar se encerrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

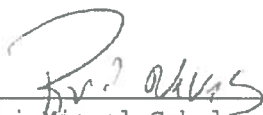
O Júri



(Jorge Manuel Salgado Simões)



(Margarida Cristina Freire Simões Moleiro)



(Rui Miguel Cabelêira Neves)