

ATA DE REUNIÃO DO JÚRI

Registo	Data da Informação	Processo
Documento Interno n.º 4060 / 2023	02/02/2023	2022/250.10.101/8

ASSUNTO: Ata n.º 1 do júri - Procedimento concursal comum para contratação de 1 técnico superior em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a Divisão de Desenvolvimento Local - Cultura e Património Cultural (Museu) - definição dos critérios de seleção e respetiva ponderação, bem como a ponderação da classificação final

Aos dois dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e três, pelas onze horas, reuniu o júri do procedimento concursal, constituído pelo Técnico Superior do Serviço de Cultura e Património Cultural (Museu), Ricardo Manuel Estevão da Silva Pereira, na qualidade de Presidente, a Técnica Superior do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, Célia Maria Gonçalves, na qualidade de 2.º vogal efetivo, e a Técnica Superior do Serviço de Cultura e Património Cultural (Biblioteca), Emília Maria Gonçalves Mariano, na qualidade de 1.º vogal suplente, aberto por despacho do Sr. Vice-Presidente da Câmara datado de 18 de janeiro de 2023, a fim de definir os critérios de seleção e respetiva ponderação, bem como a ponderação da classificação final.

Assim, nos termos da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, conjugada com a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual e do despacho acima mencionado, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:

Métodos de seleção:

No presente procedimento concursal serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios, referidos no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e um método de seleção facultativo:

Prova de Conhecimentos Escrita – ponderação de 70%

Avaliação Psicológica – menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*

Entrevista de Avaliação de Competências – ponderação de 30%

E aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º do mesmo diploma legal, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com o n.º 3 do mesmo artigo e diploma, os métodos de seleção:

Avaliação Curricular – ponderação de 40%

Entrevista de Avaliação de Competências – ponderação de 60%

Prova de Conhecimentos Escrita (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Este método de seleção assume a forma escrita, reveste a natureza teórica e prática, é de realização individual, incidindo sobre conteúdos diretamente relacionados com as exigências específicas da função e será valorado

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.

na escala de 0 a 20 valores. A prova terá uma duração de 2 horas, com possibilidade de consulta da legislação em suporte papel e/ou meios eletrónicos (sem recurso a internet).

A prova escrita de conhecimentos incidirá sobre os seguintes temas:

Legislação:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada e republicada pela Lei 25/2017, de 30 de maio.
- Lei de Bases do Património Cultural: Lei n.º 107/2001, de 08 de setembro.
- Lei-Quadro dos Museus Portugueses: Lei n.º 47/2004, de 19 de agosto.
- Regime jurídico de salvaguarda do património cultural imaterial: Decreto-Lei n.º 149/2015 de 4 de agosto.
- Convenção para a Salvaguarda do Património Cultural Imaterial (UNESCO, 2003)
- Recomendação Sobre a Proteção e a Promoção dos Museus e Coleções, de sua Diversidade e de sua Função na Sociedade (UNESCO, 2015)
- Acordo ortográfico da Língua Portuguesa: Resolução do Conselho de Ministros n.º 8/2011, de 25 de janeiro.
- Conhecimentos da História e Património local.

Sugestões de bibliografia a estudar para o último ponto:

Sandra PATRÍCIO (2017) – *Sines; a Terra e o Mar*. Sines: Câmara Municipal.

Ricardo Estevam PEREIRA, dir. (2021) – *Memórias da Praia de São Torpes*. Sines: Museu de Sines; Museu Nacional de Arqueologia; EDP. Catálogo.

Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método de seleção é avaliado através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

Avaliação Curricular (AC) – visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

Este método será valorado numa escala de 0 a 20 valores e serão ponderados os seguintes elementos, segundo a aplicação da fórmula e seguintes critérios:

$$AC = (HL + FP + EP + AD)/4$$

Sendo:

HL – Habilitações Literárias: ponderação da titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

Para o nível habilitacional, será considerada a titularidade da habilitação académica mínima exigida para a carreira e categoria de Técnico Superior na área de História.

Para a valorização das Habilitações Literárias será adotado o seguinte critério:

- Nível habilitacional mínimo exigido = 15 valores

- Nível habilitacional superior = 20 valores

FP – Formação Profissional: serão consideradas apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a contratar dos últimos cinco anos.

Para valorização da Formação Profissional, será adotado o seguinte critério:

- Sem Formação = 5 valores
- Ações de Formação até 20 horas relacionadas com a área de recrutamento = 15 valores
- Ações de Formação superiores a 20 horas relacionadas com a área de recrutamento = 20 valores

EP – Experiência Profissional: serão consideradas apenas a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas.

Será ponderado o desempenho de funções efetivas na área a concurso:

- Sem Experiência Profissional = 5 valores
- Experiência Profissional inferior a 1 ano = 10 valores
- Experiência Profissional igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos = 13 valores
- Experiência Profissional igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos = 15 valores
- Experiência Profissional igual ou superior a 5 anos = 20 valores

AD – Avaliação de Desempenho – é considerada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar.

Para efeito de cálculo será atribuída a seguinte pontuação:

- Desempenho inadequado - 8 valores
- Desempenho adequado - 14 valores
- Desempenho relevante - 18 valores
- Desempenho excelente - 20 valores

Aos candidatos que não possuam Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10 valores.

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência profissional e avaliação de desempenho devidamente concluídos e comprovados com fotocópia.

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método de seleção será valorado numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = [70\%PC + AP \text{ (Apto/Não Apto)} + 30\%EAC] \text{ ou } (40\%AC + 60\%EAC)$$

Sendo:

OF – Ordenação Final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

É excluído do procedimento, o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou que tenha obtido um juízo de *Não Apto*, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da mesma legislação.

Quota de Emprego: Dar-se-á cumprimento ao previsto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/01, de 3 de fevereiro, devendo para tal o candidato declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata do documento comprovativo.

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

O Presidente do Júri

RICARDO MANUEL ESTEVÃO DA SILVA PEREIRA
Digitally signed by RICARDO MÂNUEL ESTEVÃO DA SILVA PEREIRA
Date: 2023.02.02 15:36:58 +00:00

2º Vogal Efetivo


Digitally signed by CÉLIA MÂRIA GÓNÇALVES
Date: 2023.02.02 16:02:48 +00:00

1º Vogal Suplente

