

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 1 (um) posto de trabalho para Técnico Superior – Gestão Cultural, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Designação:

Assunto: **Parâmetros de Avaliação**

Membros do Júri:

Presidente: Adriana Sofia Clemente Mesquita, Chefe da Divisão de Cultura e Desporto da Câmara Municipal de Águeda;

1.º Vogal: Maria Helena Almeida Marques, Técnica Superior da Divisão de Cultura e Desporto da Câmara Municipal de Águeda;

2º Vogal – João Nuno Sousa Gomes, Técnico Superior da Unidade Técnica de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Águeda.

Local: Câmara Municipal de Águeda

Hora: 12:00

----- No primeiro dia do mês de abril de 2021, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri nomeado para o procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 1 (um) posto de trabalho para Técnico Superior – Gestão Cultural, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, estando presentes: -----

Presidente – Adriana Sofia Clemente Mesquita, Chefe da Divisão de Cultura e Desporto da Câmara Municipal de Águeda;-----

1º Vogal Maria Helena Almeida Marques, Técnica Superior da Divisão de Cultura da Câmara Municipal de Águeda; -----

2º Vogal – João Nuno Sousa Gomes, Técnico Superior da Unidade Técnica de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Águeda. -----

-----Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, nos termos do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro, doravante designada por Portaria. -----

-----Considerando a necessidade premente de repor a capacidade de resposta do serviço no âmbito das atribuições que lhe estão cometidas, por carência de recursos humanos na área a que respeita, ao abrigo do disposto no artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP) conjugado com os artigos 5.º e 6.º, ambos da Portaria, no presente recrutamento são utilizados, os métodos de seleção:-----

Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, complementando com o método facultativo Entrevista Profissional de Seleção, para os candidatos em geral;-----

Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, complementando com o método facultativo Entrevista Profissional de Seleção, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, exceto quando afastados, por escrito, pelos próprios, caso em que serão aplicados os métodos utilizados para os restantes candidatos. -----

-----**Prova de Conhecimentos (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. A prova de conhecimentos é de carácter individual e assume a forma escrita, revestindo natureza teórica e individual, com a duração máxima de 120 minutos e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Será permitida, no decurso da mesma, a consulta de legislação e bibliografia não anotada/comentada, só em formato de papel e incidirá sobre as seguintes temáticas:

Legislação:

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual - Regime Jurídico das Autarquias Locais; -----
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; -----
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual - Código do Procedimento Administrativo; -----
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual - Código dos Contratos Públicos; -----
- Lei Orçamento de Estado em vigor; -----
- Constituição da República Portuguesa; -----
- Carta Deontológica do Serviço Público; -----
- Decreto-Lei n.º 103/2017, de 24 de agosto, na sua redação atual - Estabelece o regime de atribuição de apoios financeiros do Estado às artes visuais e performativas; -----
- Lei n.º 107/2001, de 08 de setembro, na sua redação atual - Estabelece as bases da política e do regime de proteção e valorização do património cultural; -----
- Decreto-Lei n.º 139/2009, de 15 de junho, na sua redação atual - Estabelece o regime jurídico de salvaguarda do património cultural imaterial; -----

- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na sua redação atual - Define os princípios gerais de ação a que devem obedecer os serviços e organismos da Administração Pública na sua atuação face ao cidadão, bem como reúne de uma forma sistematizada as normas vigentes no contexto da modernização administrativa;-----
- Código Regulamentar do Município de Águeda, na sua redação atual. -----

Bibliografia:

- CUNHA, M. (2016). "Cultura, diversidade, diferenciação. Um guia elementar". CICS.NOVA.UMinho;-----
- ISIDORO, A. et al. (2013). "Manual de Organização e Gestão de Eventos". Lisboa: Edições Sílabo; -----
- MENDES, C (2007). "Manual de Produção Cultural. Algumas reflexões sobre o tema". Lisboa: Inatel; -----
- COLBERT, F. y CUADRADO, M. (2003). "Marketing de las Artes y de la Cultura". Barcelona: Ariel Património; -----
- UNESCO (2003). Declaração Universal para a Salvaguarda do Património Imaterial. Conferência Geral da UNESCO (32.ª sessão). Paris: UNESCO; -----
- UNESCO (2002). Universal Declaration on Cultural Diversity. General Conference of UNESCO (31st session). Paris: UNESCO. -----
- Plano Nacional Artes 2019-2024 de autoria da Comissão Executiva do Plano Nacional das Artes. Edição: Lisboa, 2019. -----

-----**Avaliação Psicológica (AP)** – 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 como referência o perfil de competências previamente definido. Será valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, 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. -----

-----**Avaliação Curricular (AC)** – 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. Assim, são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica (HA), Formação Profissional (FP),

Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula: **AC = HA x 25% + FP x 20% + EP x 30% + AD x 25%** em que AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitações Académicas; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação de Desempenho. -----

HA = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; -----

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 15 valores; -----

Habilitações académicas de grau superior à candidatura – 20 valores. -----

Apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. Caso o candidato detenha mais de uma habilitação académica, desde que pertinente para o ingresso na categoria em causa será ponderada a habilitação académica em que tenha média final da habilitação literária mais elevada. -----

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente comprovada: -----

Mais de 210 horas de formação - 20 valores -----

De 140 até 210 horas de formação - 18 valores -----

De 70 até 140 horas de formação - 16 valores -----

De 35 até 70 horas de formação - 12 valores -----

Menos de 35 horas de formação - 10 valores -----

Sem formação relevante - 0 valores -----

EP = Experiência Profissional: considerando a experiência obtida com a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, adquirida em funções públicas: -----

Mais de nove anos – 20 valores -----

Entre seis anos até nove anos – 18 valores -----

Entre três anos até seis anos – 16 valores -----

Entre um ano até três anos – 12 valores -----

Até um ano – 10 valores -----

Sem experiência profissional – 0 valores -----

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra pelo candidato. -----

AP.
HEA

AD = Avaliação de Desempenho – Em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar; -----

Desempenho Inadequado – 8 valores -----

Desempenho Adequado – 10 valores -----

Desempenho Relevante – 14 valores -----

Desempenho Excelente – 20 valores -----

No caso de os candidatos não possuírem avaliação de desempenho, por razões que não lhes sejam imputáveis, o valor a ser considerado na fórmula é 10 valores. -----

-----**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

-----**Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional geral e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores e terá uma duração máxima de 30 minutos, em que são considerados os seguintes parâmetros: experiência profissional, conhecimento e capacidade para desempenho da função, motivação e interesse para a função, sentido da responsabilidade, capacidade de comunicação e fluência verbal. -----

-----A experiência profissional será analisada confrontando os candidatos com situações e/ou experiências profissionais. -----

-----Por conhecimento de capacidade para desempenho da função serão considerados os conhecimentos relacionados com as exigências da função. -----

-----Para apreciação da motivação e interesse para a função, os candidatos serão interrogados relativamente a esse aspeto. -----

-----No que concerne ao sentido da responsabilidade será analisada a forma de agir dos candidatos perante o exercício da função. -----

-----Por capacidade de comunicação e fluência verbal entende-se a capacidade para expressar com clareza e precisão os seus pensamentos. -----

-----A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos

parâmetros a avaliar, para esse efeito será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. -----

-----**Valoração Final** – Nos termos previstos no artigo 26.º da Portaria, a valoração final e a consequente ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, e de acordo com as seguintes fórmulas: para os candidatos em geral: **CF = (PC x 45 %) + (AP x 25 %) + (EPS x 30 %)** em que CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos, AP = Avaliação Psicológica e EPS = Entrevista Profissional de Seleção. Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade: **CF = (AC x 35 %) + (EAC x 35 %) + (EPS x 30 %)** em que CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular, EAC = Entrevista de Avaliação de Competências e EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

-----Consideram-se excluídos, os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados, que no decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência ou que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção/classificação final. -----

-----Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos aplicam-se os critérios previstos no artigo 27.º da Portaria, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato com avaliação superior no primeiro método de seleção; candidato com avaliação superior no segundo método de seleção; candidato com avaliação superior no terceiro método de seleção; candidato com maior média na habilitação académica (exigida para candidatura). -----

-----Habilitação académica exigida: Licenciatura em Gestão Artística e/ou Cultural, Gestão Sociocultural, Gestão de Eventos e Documentação e Arquivística sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e ou experiência profissionais. Os candidatos detentores de habilitação estrangeira devem comprovar o reconhecimento, equivalência ou registo de grau académico, nos termos da legislação portuguesa aplicável. -----


-----Nada mais havendo a deliberar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser lida e assinada pelos elementos do Júri. -----

Águeda e Paços do Concelho, 01 de abril de 2021

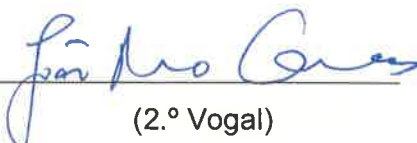
O Júri



(Presidente)



(1.º Vogal)



(2.º Vogal)