

## ATA N.º 1

Em 09/08/2022, reuniu, através de videoconferência, o Júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, **na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado** com vista ao preenchimento de **2 postos de trabalho** da carreira/categoria geral de **Técnico Superior** da área funcional **Cultura - Ref.ª 2022-132**, do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Porto, autorizado, por despacho de 03/08/2022 da Senhora Vereadora do Pelouro da Saúde e Qualidade de Vida, Juventude e Desporto e Pelouro dos Recursos Humanos e Serviços Jurídicos e Proteção Civil, Dra. Catarina Araújo, constituído por:

**Presidente:** Mariana Jacob Teixeira, Chefe de Divisão

**Vogais Efetivos:** Liliana Patricia da Silva Pereira, Técnica Superior que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Inês Isabel Escolástico Alves Cardoso, Técnica Superior

**Vogais Suplentes:** Inês Maria Spratley Ferreira Moura Borges, Técnica Superior e Marta Sofia Maia Martins, Técnica Superior.

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, para a ocupação dos postos de trabalho identificados em epígrafe, com a seguinte caracterização: *"Desenvolve funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elabora estudos, projetos e atividades conducentes à definição e concretização das políticas do município na área da cultura. Em particular, estudo, tratamento e difusão do património museológico e concretização de ações de âmbito educativo numa perspetiva comparativa englobando as múltiplas dimensões humanas ao nível social, cultural e biológico; conservação e restauro; apoio na organização e montagem de exposições; gestão dos equipamentos e infraestruturas culturais do município."*

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

### **Primeiro – Métodos de Seleção e utilização Faseada:**

Nos termos do n.º 1 do art.º 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, conjugado com o n.º 1 do art.º 36.º da LTFP<sup>1</sup>, serão aplicados os métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos** ou **Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica** ou **Entrevista de Avaliação de Competências**, como métodos de seleção obrigatórios complementados, de acordo com o art.º 6º da citada Portaria, pelo método de seleção facultativo **Entrevista Profissional de Seleção**.

**A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências** – 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, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP.

**B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica** – para os restantes candidatos.

Nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 9 do art.º 9.º

da Portaria n.º 125-A, de 30 de abril, na sua atual redação, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório.

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no art.º 7.º da citada Portaria, a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes é apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de **40 candidatos**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

### **Segundo - Prova de Conhecimentos:**

Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Será escrita, de realização individual, por recurso a meios de comunicação à distância. Para a sua realização será necessário o uso de computador ou outro dispositivo, cujos requisitos encontrar-se-ão descritos na plataforma de recrutamento.

Será de natureza teórica, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, com consulta, numa só fase, tendo a duração máxima de 90 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. Será expressa numa escala até 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

Apresenta-se em seguida a legislação indicada:

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente Ata até à data da realização da referida prova de conhecimentos.

**Legislação geral comum:** Constituição da República Portuguesa; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na atual redação - Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, na sua atual redação - Código de Trabalho

**Legislação/Bibliografia específica:** Lei Quadro dos Museus Portugueses – Lei n.º 47/2004, disponível online em [http://www.patrimoniocultural.gov.pt/static/data/museus\\_e\\_monumentos/credenciacao\\_de\\_museus/lei\\_dos\\_museus.pdf](http://www.patrimoniocultural.gov.pt/static/data/museus_e_monumentos/credenciacao_de_museus/lei_dos_museus.pdf);

Despacho Normativo n.3/2006 do Ministério da Cultura disponível online em <http://www.patrimoniocultural.gov.pt/static/data/rpm/despacho32006.pdf>;

Código Deontológico do ICOM para Museus, disponível online em [https://icom-portugal.org/wp-content/uploads/2015/03/CodigoICOM\\_PT-2009.pdf](https://icom-portugal.org/wp-content/uploads/2015/03/CodigoICOM_PT-2009.pdf);

Decreto-Lei 148/2015, de 4 de agosto - Estabelece o Regime da Classificação dos Bens Culturais Móveis, disponível online em <http://www.patrimoniocultural.gov.pt/static/data/recursos/formularios/novosformsdeolinda/decretolei1482015.pdf>;

Norma SPECTRUM 5.0, Collections Trust, disponível online em <https://collectionstrust.org.uk/spectrum/>;

Declaração dos princípios de documentação em museus e Diretrizes internacionais de informação sobre objetos: categorias de informação do CIDOC / Comitê Internacional de Documentação (CIDOC). disponível online em <https://cidoc.mini.icom.museum/wp-content/uploads/sites/6/2020/03/CIDOC-Declaracao-de-principios.pdf>;

Museu da Cidade do Porto, disponível online em <https://museudacidadeporto.pt/>

Desvallées, André, e François Mairesse, eds. 2013. Conceitos-chave de Museologia. Traduzido por Bruno Brulon Soares e Marília Xavier Cury. São Paulo: Armand Colin. Disponível online em [https://issuu.com/icomportugal/docs/conceitos-chave\\_de\\_museologia](https://issuu.com/icomportugal/docs/conceitos-chave_de_museologia)

Pimentel, Cristina. 2005. O Sistema Museológico Português (1833-1991): Em Direção a um Novo Modelo Teórico para o seu Estudo. Textos Universitários de Ciências Sociais e Humanas. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian e Fundação para a Ciência e Tecnologia. (BPMP cota 0b 000979)

### **Terceiro - Avaliação Curricular:**

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + 2EP) / 4$$

Em que:

#### **Habilitações Académicas (HA):**

Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura/ Mestrado)	15 valores
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)	20 valores

**Formação Profissional:** A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a **formação profissional que respeite as áreas de formação** e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.

A posse de Pós-Graduação ou MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 40 horas	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas	18 valores
Pós-Graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

**Experiência Profissional:** neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

Experiência Profissional	Valoração
Sem Experiência	10 valores
Experiência < 1 ano	13 valores
Experiência $\geq 1$ e < 2 anos	15 valores
Experiência $\geq 2$ e < 3 anos	17 valores
Experiência $\geq 3$ anos	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.

#### **Quarto - 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. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborada um relatório, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A avaliação psicológica será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

- Elevado - 20 valores
- Bom - 16 valores
- Suficiente - 12 valores
- Reduzido - 8 valores
- Insuficiente - 4 valores

#### **Quinto - 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. A aplicação deste método será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

1. Orientação para resultados - competência ponderada a 20%
2. Planeamento e Organização - competência ponderada a 20%
3. Iniciativa e autonomia - competência ponderada a 20%
4. Responsabilidade e compromisso com o Serviço - competência ponderada a 20%
5. Comunicação - competência ponderada a 20%

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

<b>Escala</b>	<b>Classificação</b>	<b>Nível Classificativo</b>
100%	20 valores	<i>Nível Elevado</i>
75% a 99%	16 valores	<i>Nível Bom</i>
50% a 74%	12 valores	<i>Nível Suficiente</i>
30% a 49%	8 valores	<i>Nível Reduzido</i>
0% a 29%	4 valores	<i>Nível Insuficiente</i>

### **Sexto - Entrevista Profissional de Seleção:**

Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional 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.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- A - Perfil para a função
- B - Motivação e interesse para a função
- C - Competência comunicacional
- D - Sentido Crítico
- E - Conhecimentos Especializados

De acordo com a seguinte tabela:

Avaliação Parâmetros	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
	4 Valores	8 Valores	12 Valores	16 Valores	20 Valores
A - Perfil para a função					
B - Motivação e interesse para a função					
C - Competência comunicacional					
D - Sentido Crítico					
E - Conhecimentos Especializados					

E de acordo com a seguinte fórmula:  $EPS = (A+B+C+D+E)/5$

**Sétimo:** A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula:

$$OF = (40PC + 30AP + 30EPS)/100 \text{ ou } OF = (40AC + 30EAC + 30EPS)/100$$

Legenda: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; AP - Avaliação Psicológica; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências; EPS - Entrevista Profissional de Seleção

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: "A - Perfil para a função"

2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: "B - Motivação e Interesse para a função"

3.º Candidato com a classificação final da habilitação exigida mais elevada.

**Oitavo:** Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

**Nono:** Nos termos do n.º 2 da alínea a) do art.º 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, o Júri deliberou que a verificação da reunião dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal.

**Décimo:** O Júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão Municipal de Recrutamento e Seleção.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Júri,

---

---

---

<sup>1</sup>Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente e doravante designada por LTFP e aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.