



Procedimento Concursal Comum para Contratação em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo, para ocupação de 1 Posto de Trabalho da Carreira/Categoria de Técnico Superior na área de História de Arte - Referência B

ATA N.º 1

Aos doze dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte na Sala de Reuniões do 1º piso do Paço dos Távoras, pelas quinze horas e trinta minutos, reuniu o Júri do Procedimento Concursal identificado em epígrafe, nomeado por Despacho da Senhora Presidente da Câmara Municipal de Mirandela, datado de nove de novembro de dois mil e vinte, estando presentes os seguintes membros:

- Presidente: Maria de Fátima Verdelho Fontoura, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Cultural, Turístico e Saúde do Município de Mirandela;
- Vogais efetivos: Isidro Miguel Tavares Gomes e Jorge Carlos Pinto Figueiredo Sarmento, Técnicos Superiores do Município de Mirandela

A reunião teve por objetivo proceder à:

- Ponderação dos Métodos de Seleção e seus critérios

- Definição da fórmula de ordenação final dos candidatos de acordo com os Métodos de Seleção estabelecidos por Despacho da Senhora Presidente da Câmara Municipal de Mirandela de nove de novembro de dois mil e vinte

- Elaboração do respetivo aviso e promover a sua publicação.

De seguida o Júri deu início à concretização da Ordem de Trabalhos, tendo acordado por unanimidade, o seguinte:

1. Âmbito do recrutamento: Para cumprimento do estabelecido no n.º 3, do artigo 30.º da LGTFP, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido. Tendo em conta os princípios da racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, deverá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego previamente estabelecida, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LGTFP.

Nos termos da alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente se encontrem integrados na carreira, sejam

titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

2. Local de trabalho: Serviço de Património Cultural da Divisão de Desenvolvimento Cultural, Turístico e Saúde do Município de Mirandela.

3. Habilitações literárias: Os candidatos devem possuir Licenciatura em História de Arte e têm que possuir obrigatoriamente mestrado e/ou doutoramento. Não é permitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional. Os candidatos devem demonstrar formação profissional e/ou experiência profissional em temáticas relacionadas com o património cultural imóvel (arquitetura e escultura) e móvel (arte contemporânea).

4. Posicionamento Remuneratório: Em obediência ao disposto no artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, não haverá lugar a negociação, ficando os candidatos posicionados na 2.ª posição, nível 15 da Tabela Remuneratória Única da Categoria/Carreira de Técnico Superior, a que corresponde, nos termos da Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, e do Decreto-Lei n.º 10-B/2020, de 20 de março, uma remuneração de 1.205,08€ (mil duzentos e cinco euros e oito cêntimos).

5. Duração do contrato: O contrato a celebrar terá uma duração de 36 (trinta e seis) meses.

6. Métodos de seleção e sistema de valoração: Nos termos do n.º 6, do artigo 36.º, da LGTFP, conjugado com os artigos 5.º e 6.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção a utilizar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

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.

São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, 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:

$$AC = HA \times 30\% + FP \times 25\% + EP \times 30\% + AD \times 15\%$$

em que AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitações Académicas; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação de Desempenho.

- Sobre as Habilitações Académicas (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes será valorado, de acordo com o apontado no **ponto 3** da presente ata, da seguinte forma: 10 valores - Licenciatura; atribuição de mais (+) 3 valores, com mestrado; atribuição de mais (+) 3 valores com doutoramento; atribuição de mais (+) 1,5 valores se o mestrado abordar temáticas relacionadas com o património cultural imóvel ou móvel; atribuição de mais (+) 1,5 valores se o doutoramento abordar temáticas relacionadas com o património cultural imóvel ou móvel.

- Sobre a Formação Profissional (FP) será valorada a formação frequentada em temáticas relacionadas com o património cultural imóvel ou móvel e as competências necessárias ao exercício das atividades descritas no posto de trabalho, tendo em conta o número de horas frequentadas: 0 valores (sem formação profissional); 9,5 valores (de 1 a 5 horas); 12 valores (de 5,1 a 21 horas); 14 valores (de 21,1 a 50 horas); 16 valores (mais (+) de 50 horas).

- Sobre Experiência Profissional (EP) será valorada em anos a experiência relacionada com temáticas que abordem o património cultural imóvel ou móvel, da seguinte forma: 9,5 valores (menos (-) de 5 anos); 10 valores (5 anos); 12 valores (com 5,1 a 10 anos); 14 valores (mais (+) de 10 anos).

- Sobre a Avaliação de Desempenho (AD) será valorada pela média aritmética simples das classificações obtidas nos últimos três ciclos de avaliação ou de dois, caso apenas tenha tido dois ciclos avaliados. Caso só tenha tido um ciclo de avaliação será essa a nota considerada. Às menções qualitativas obtidas pela avaliação do desempenho ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, será atribuída a seguinte valorização: 0 valores (inadequado); 12 valores (adequado); 16 valores (relevante); 20 valores (excelente).

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:

- O trabalho de equipa e cooperação: em que se visa a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa;

- Os conhecimentos especializados e experiência: em que visa um conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;

- A responsabilidade e compromisso com o serviço: em que visa a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar e são avaliadas 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.

Valoração final: Nos termos previstos no artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a valoração final e a consequente ordenação final dos candidatos que complete 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:

VF = (AC x 70%) + (EPS x 30%), em que:

VF = Valorização Final, AC = Avaliação Curricular e EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Critério de desempate: Em caso de igualdade de valoração entre o/a candidato/a aplica-se os critérios previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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 maior média na habilitação académica (exigida para candidatura).

Consideram-se excluídos, os candidatos que: - Não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados; - No decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência; - Obtenham valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção ou na valoração final

7. Forma para apresentação da candidatura:

- As candidaturas deverão ser entregues, no prazo de 10 dias úteis, contados da data da publicação do aviso a efetuar na II Série do Diário da República (por extrato) e na Bolsa de Emprego Público (BEP), e deverão ser efetuadas em suporte de papel através do preenchimento do formulário tipo, que está disponível na página deste Município (www.cm-mirandela.pt).
- Não serão consideradas as candidaturas efetuadas em suporte eletrónico.

Hof
D
A

- As candidaturas poderão ser entregues até ao termo do prazo fixado, pessoalmente das 09.00h às 12.30h e das 14.00h às 17.30h nos Recursos Humanos da Câmara Municipal Mirandela, ou remetidas pelo correio, com aviso de receção, dirigidos à Senhora Presidente da Câmara Municipal de Mirandela, para Largo do Município, 5370-288 Mirandela.

- O requerimento de candidatura, devidamente datado e assinado, deverá ser acompanhado da seguinte documentação:

a) Fotocópia do certificado de habilitações ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito.

b) Curriculum Vitae profissional, detalhado e atualizado, acompanhado dos respetivos documentos comprovativos de todas as declarações nele mencionadas.

c) Os candidatos portadores de deficiência (com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, que possam exercer sem limitações funcionais, a atividade a que se candidata) devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

- A não apresentação dos documentos previstos nas alíneas anteriores, até ao fim do prazo estabelecido para apresentação de candidaturas, deverá determinar a exclusão dos candidatos, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 9 e 10 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

- Só serão considerados, para efeitos da aplicação dos métodos de seleção, os documentos comprovativos da formação e da experiência profissionais, desde que os mesmos sejam entregues até ao fim do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas.

- Assistirá ao Júri abaixo indicado, a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuar sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento.

- Quando se trate de candidatos colocados em situação de valorização profissional, cuja candidatura tenha sido apresentada oficiosamente pela entidade gestora da mobilidade, o Júri deverá conceder um prazo suplementar razoável para apresentação dos documentos exigidos, nos termos previstos no n.º 10 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

- Os candidatos que sejam detentores de relação jurídica de emprego público, devem apresentar declaração emitida pelo serviço onde o/a candidato/a se encontra a exercer funções, devidamente atualizada e autenticada, onde conste, de forma inequívoca a modalidade de vínculo de emprego público, bem como da carreira e da categoria de que seja titular, da posição, nível remuneratório que detém com descrição detalhada das funções, atividades, atribuições e competências inerentes ao

posto de trabalho ocupado pelo/a candidato/a, devendo a mesma ser complementada com informação referente à avaliação de desempenho relativa ao último ciclo de avaliação.

- As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

8. Notificação dos candidatos:

Os candidatos excluídos são notificados nos termos dos artigos 10.º e 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo. Os candidatos admitidos são convocados nos termos do artigo 24.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar, por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

9. Publicitação das listas:

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Mirandela e disponibilizado na página eletrónica do Município, em www.cm-mirandela.pt.

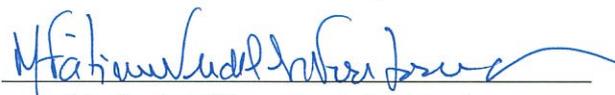
A lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as aprovados é notificada aos candidatos/as para a realização da audiência prévia dos interessados, nos termos do disposto no artigo 10.º e nos números 1 a 5, do artigo 23.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Após homologação, é ainda publicada na 2.ª série do Diário da República, afixada em espaço visível e público das instalações do Município de Mirandela e disponibilizado na página eletrónica do Município, em www.cm-mirandela.pt.

O júri deliberou, por unanimidade, proceder à publicação do procedimento, nos termos do disposto no n.º 1, do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na 2.ª série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público (BEP) (www.bep.gov.pt) e disponibiliza-lo na página eletrónica do Município, em www.cm-mirandela.pt, a partir da data da publicação no Diário da República.

E nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri.

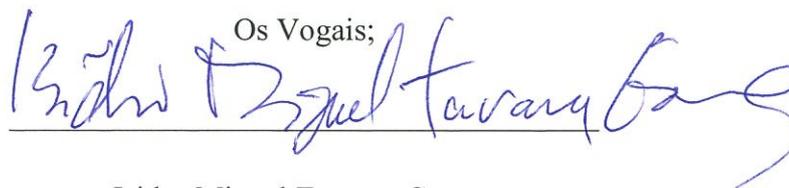
O Júri do Concurso,

A Presidente;

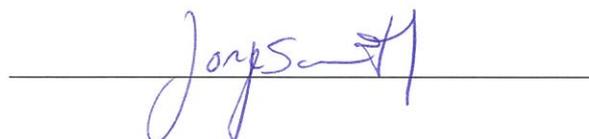


Maria de Fátima Verdelho Fontoura

Os Vogais;



Isidro Miguel Tavares Gomes



Jorge Carlos Pinto Figueiredo Sarmento