

S.
am
Eh

Procedimento concursal comum para o preenchimento de um (1) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal da Direção-Geral das Artes, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o desempenho de funções na Direção de Serviços de Planeamento, Informação e Recursos Humanos, na área dos Recursos Humanos

ATA DA PRIMEIRA REUNIÃO DO JÚRI

Aos 23 dias do mês de novembro de 2020, pelas 15 horas, nas instalações da Direção-Geral das Artes, reuniu o júri do procedimento concursal acima identificado, autorizado por despacho do Diretor-Geral das Artes de 17 de novembro de 2020, estando presentes os seus membros efetivos:

Sandra Isabel Silva Pereira, Diretora de Serviços de Planeamento, Informação e Recursos Humanos, que presidiu;

Ana Paula Carvalho de Oliveira Serrano Faria Marques, Técnica Superior da Direção de Serviços de Planeamento, Informação e Recursos Humanos, como 1º vogal efetivo;

Eduardo Manuel Rodrigues Zagalo Coimbra Arêde, Técnico Superior da assessoria à direção, como 2º vogal efetivo.

Ordem de trabalhos

A reunião do júri obedeceu à seguinte ordem de trabalhos:

1. Identificação dos métodos de seleção a utilizar;
2. Definição dos critérios de avaliação e respetiva ponderação relativo a cada método de seleção e definição das grelhas de classificação;
3. Definição dos critérios de desempate para ordenação dos(as) candidatos(as) na ordenação final;
4. Elaboração do aviso de publicitação do procedimento concursal.

1. Identificação dos métodos de seleção a utilizar

O júri deliberou, por unanimidade, nos termos da faculdade prevista no n.º 5 do artigo 36.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e nos termos do disposto no artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019 (doravante designada por Portaria), adotar, como método de seleção obrigatório, a Avaliação Curricular ou a Prova de Conhecimentos, e, como método de seleção complementar, a Entrevista Profissional de Seleção.

O método de seleção Avaliação Curricular será aplicado aos(às) candidatos(as) que, cumulativamente, sejam titulares da categoria de técnico superior e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade idêntica à publicitada, e que não afastem este método de seleção, optando pela realização da Prova de Conhecimentos, ao abrigo do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

O método de seleção Prova de Conhecimentos será aplicado aos(às) candidatos(as) que, cumulativamente, sejam titulares da categoria de técnico superior e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade diferente daquela para a qual é aberto o procedimento concursal, ou aos(às) candidatos(as) que sejam titulares de carreira/categoria diferente daquela para a qual é aberto o procedimento concursal.

A ponderação, para a valoração final, dos métodos de seleção a aplicar será feita em conformidade com o

§
AOP
LA

disposto nos artigos 5.º e 6.º da Portaria, pelo que, ao método de seleção obrigatório, será atribuída a ponderação de setenta por cento, e, ao método de seleção complementar, a de trinta por cento.

A aplicação dos métodos de seleção aos(as) candidatos(as) admitidos(as) ao procedimento concursal será precedida da verificação dos seguintes elementos:

- Situação perante a relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado;
- Titularidade da categoria;
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar;
- Declaração de opção de escolha do método de seleção obrigatório.

2. Definição dos critérios de avaliação e respetiva ponderação relativo a cada método de seleção e definição das grelhas de classificação

AVALIAÇÃO CURRICULAR

A Avaliação Curricular (AC) visa avaliar a qualificação dos(as) candidatos(as) através dos seguintes parâmetros:

- a) Habilitação académica (HA);
- b) Experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas;
- c) Formação profissional (FP), relevando a relacionada diretamente com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- d) Avaliação de desempenho (AD) relativa ao último período avaliativo em que cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A Avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula classificativa:

$$AC = (HA \times 0,3) + (EP \times 0,4) + (FP \times 0,2) + (AD \times 0,1)$$

Na Habilitação Académica (HA), serão valorizados o grau académico e a formação superior diretamente relacionada com o perfil do posto de trabalho a ocupar (Direito, Gestão e Administração ou Ciências Sociais) e será ponderada nos termos que se passam a indicar:

- a) Doutoramento ou mestrado em Direito, Gestão e Administração ou Ciências Sociais: 20 valores;
- b) Doutoramento ou mestrado em área diversa: 19 valores;
- c) Pós-graduação ou parte curricular de mestrado concluído e classificado em Direito, Gestão e Administração ou Ciências Sociais: 18 valores;
- d) Pós graduação ou parte curricular de mestrado concluído e classificado em área diversa: 17 valores;

8.

am

5

e) Licenciatura em Direito, Gestão e Administração ou Ciências Sociais: 16 valores;

f) Licenciatura em área diversa: 15 valores.

Na Experiência Profissional (EP), será apenas considerado o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, tendo o júri deliberado, por unanimidade, apreciar os seguintes parâmetros:

A) Duração do período de desempenho de funções na carreira de técnico superior ou equiparadas, tendo em conta os seguintes critérios:

- i. Exercício de funções por um período superior a oito anos: 17 valores;
- ii. Exercício de funções por um período superior a quatro anos e igual ou inferior a oito anos: 15 valores;
- iii. Exercício de funções por um período superior a dois anos e igual ou inferior a quatro anos: 13 valores;
- iv. Exercício de funções por um período igual ou inferior a dois anos: 11 valores.

B) Duração do período de exercício de funções dirigentes ou equiparadas, tendo em conta os seguintes critérios:

- i. Exercício de funções por um período igual ou superior a três anos: 3 valores;
- ii. Exercício de funções na área de atuação para a qual é aberto o presente procedimento concursal por um período inferior a três anos: 2 valores.

Na avaliação da Formação Profissional (FP), o júri deliberou, por unanimidade, considerar os resultados obtidos pelos(as) candidatos(as) nos cursos de formação especializada em áreas diretamente relacionadas com o perfil do posto de trabalho posto a concurso, realizadas nos últimos cinco (5) anos, bem como, a duração das ações de formação profissional relevantes para o exercício das funções desenvolvidas e a desenvolver, realizadas nos últimos 5 anos.

Assim, o fator FP será valorado do seguinte modo:

A) Formação especializada na área dos Recursos Humanos será valorada até ao limite de 6 valores, tendo em conta os seguintes critérios:

- i. Classificação final igual ou superior a 17 valores: 6 valores;
- ii. Classificação final entre 14 e 16 valores: 4 valores;
- iii. Classificação final entre 10 e 13 valores: 2 valores.

B) Ações de formação profissional relevantes para o exercício das funções desenvolvidas e a desenvolver, será valorada em função do volume de horas, até ao limite de 14 valores.

Para efeitos de valoração deste parâmetro, o júri deliberou que as ações que não especifiquem o número de horas serão apreciadas do seguinte modo:

- A um mês correspondem 120 horas;
- A uma semana correspondem 30 horas;
- A um dia correspondem 6 horas;
- As ações que não refiram duração serão pontuadas com zero valores.

Assim, considerando o somatório das horas correspondentes às ações de formação frequentadas nos últimos cinco anos, e para efeitos de valoração do parâmetro em questão, serão observados os seguintes critérios:

Número total de horas	Valoração
120 horas ou mais	14 valores
Entre 90 a 119 horas	12 valores
Entre 60 a 89 horas	10 valores
Entre 30 a 59 horas	8 valores
Menos de 30 horas	6 valores

Na Avaliação do Desempenho (AD) o júri deliberou que apenas será considerada a avaliação do desempenho relativa ao último ciclo avaliativo em que o(a) candidato(a) cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar e será valorada com base na seguinte pontuação:

- Menção qualitativa de Excelente – 20 valores
- Menção qualitativa de Relevante – 16 valores
- Menção qualitativa de Adequado – 14 valores
- Menção qualitativa de Inadequado – 0 valores

Em caso de inexistência de avaliação, e face a declaração emitida pelo serviço onde conste a respetiva justificação, para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125 A/2019, de 30 de abril, serão atribuídos 14 valores, desde que essa ausência de avaliação se deva a razões que não sejam imputáveis ao candidato(a).

PROVA DE CONHECIMENTOS

Na Prova de Conhecimentos (PC), serão avaliados os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas.

A Prova de Conhecimentos reveste a forma escrita, de natureza teórica, de realização individual, com consulta, com a duração de sessenta minutos, sendo efetuada em suporte de papel.

A duração da prova pode ser alargada, até ao limite de noventa minutos, para os(as) candidatos(as) portadores de deficiência física ou sensorial que solicitem condições especiais para a realização da prova.

Durante a realização da Prova de Conhecimentos não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado.

A Prova de Conhecimentos será constituída por duas partes:

Parte I (30%) – Conhecimentos relativos à Administração Pública e à área de atuação da Direção-Geral das Artes, designadamente:

Princípios e normas a que obedece a organização da administração direta do Estado
Orgânica e organização interna da Direção-Geral das Artes

Parte II (70%) – Conhecimentos específicos relativos ao posto de trabalho a ocupar, designadamente:

AB

LA

Vínculos, carreiras e remunerações na Administração Pública
Tipos de contrato, férias, faltas e licenças
Avaliação de desempenho na Administração Pública
Duração e organização do tempo de trabalho e trabalho suplementar
Recrutamento do trabalhador em funções públicas
Formação profissional dos trabalhadores em funções públicas

A bibliografia recomendada para a preparação da Prova de Conhecimentos é a seguinte:

- Lei orgânica da DGARTES (Decreto Regulamentar nº 35/2012, de 27 de março);
- Organização Interna da DGARTES (Portaria nº 188/2012, de 15 de junho);
- Princípios e normas a que obedece a organização da administração direta do Estado (Lei nº 4/2004, de 15 de janeiro);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei nº 35/2014, de 20 de junho);
- Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro);
- Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro);
- Procedimento concursal (Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril);
- Regime da formação profissional na Administração Pública (Decreto-lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro).

A prova de conhecimentos incluirá o tema da inovação em matéria de gestão de recursos humanos na administração pública.

A classificação da Prova de Conhecimentos será expressa de 0 a 20 valores, arredondada às centésimas.

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, designadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração máxima de trinta minutos e será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, correspondentes às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, com valoração até às centésimas.

Na Entrevista Profissional de Seleção, serão considerados os seguintes parâmetros e classificados da forma que segue:

1. **Capacidade de Expressão e Fluência Verbais (CEFV)** - Visa analisar e ponderar a sequência lógica do raciocínio, fluência e riqueza da expressão verbal

ELEVADO, 20 Valores - quando o(a) candidato(a) se expresse com elevada fluência verbal, muita

S.
A.
M.

clareza e precisão e seja assertivo na exposição e defesa das suas ideias.

BOM, 16 Valores - quando o(a) candidato(a) se expresse com boa fluência verbal, clareza e precisão e seja assertivo na exposição e defesa das suas ideias.

SUFICIENTE, 12 Valores - quando o(a) candidato(a) se expresse com relativa fluência verbal, com alguma clareza e precisão e tenha alguma assertividade na exposição e defesa das suas ideias

REDUZIDO, 8 Valores - quando o(a) candidato(a) se expresse com pouca fluência verbal, com pouca clareza e precisão e seja pouco assertivo na exposição e defesa das suas ideias.

INSUFICIENTE, 4 Valores - quando o(a) candidato(a) se expresse sem fluência verbal muito pouca clareza e precisão e não seja assertivo na exposição e defesa das suas ideias.

2. Motivação e Interesse (MI) - Visa ponderar as motivações profissionais, interesses e gostos dos(as) candidatos(as) face ao conteúdo e exigências da carreira e categoria e a disponibilidade para tomar iniciativas na resolução de problemas de modo independente e proactivo.

ELEVADO, 20 valores - quando o(a) candidato(a) manifestamente evidencie um nível muito alto de motivação para o desempenho das atividades do posto de trabalho proposto.

BOM, 16 valores - quando o(a) candidato(a) manifestamente evidencie um nível alto de motivação para o desempenho das atividades do posto de trabalho proposto.

SUFICIENTE, 12 valores - quando o(a) candidato(a) manifestamente evidencie um nível moderado de motivação para o desempenho das atividades do posto de trabalho proposto.

REDUZIDO, 8 valores - quando o(a) candidato(a) revele um nível baixo de motivação para o desempenho das atividades do posto de trabalho proposto.

INSUFICIENTE, 4 valores - quando o(a) candidato(a) manifestamente evidencie ausência de interesse para o desempenho das atividades do posto de trabalho proposto.

3. Interesse pela Valorização e Atualização Profissional (IVAP) - Visa determinar e apreciar os esforços e o interesse revelados pelos(as) candidatos(as) em realizar-se e aperfeiçoar-se profissionalmente de forma sistemática, independentemente da intervenção dos serviços.

ELEVADO, 20 valores - quando o(a) candidato(a) manifestamente evidencie um nível muito alto de interesse no desenvolvimento pessoal e profissional.

BOM, 16 valores - quando o(a) candidato(a) manifestamente evidencie um nível alto de interesse no desenvolvimento pessoal e profissional.

SUFICIENTE, 12 valores - quando o(a) candidato(a) manifestamente evidencie um nível moderado de interesse no desenvolvimento pessoal e profissional.

REDUZIDO, 8 valores - quando o(a) candidato(a) revele um nível baixo de interesse no desenvolvimento pessoal e profissional.

INSUFICIENTE, 4 valores - quando o(a) candidato(a) manifestamente evidencie ausência de interesse no desenvolvimento pessoal e profissional.

4. Capacidade de Adaptação Socioprofissional (CASP) - Visa ponderar o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções

desempenhadas em atividades anteriores

ELEVADO, 20 valores - quando o(a) candidato(a) manifestamente evidencie um nível muito alto de desenvolvimento pessoal e variedade de conhecimentos profissionais.

BOM, 16 valores - quando o(a) candidato(a) manifestamente evidencie um nível alto de interesse de desenvolvimento pessoal e variedade de conhecimentos profissionais.

SUFICIENTE, 12 valores - quando o(a) candidato(a) evidencie um nível moderado de interesse no desenvolvimento pessoal e variedade de conhecimentos profissionais.

REDUZIDO, 8 valores - quando o(a) candidato(a) revele um nível baixo de interesse no desenvolvimento pessoal e profissional e variedade de conhecimentos profissionais.

INSUFICIENTE, 4 valores - quando o(a) candidato(a) manifestamente evidencie ausência de interesse no desenvolvimento pessoal.

As grelhas de classificação relativas aos métodos Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção encontram-se em anexo à presente ata e dela fazendo parte integrante (Anexo A e Anexo B).

3. Definição dos critérios de desempate para ordenação dos(as) candidatos(as) na ordenação final

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos no que à lista de ordenação final diz respeito, e sem prejuízo do disposto sobre quotas de emprego no Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, os critérios de ordenação preferencial a adotar serão os previstos no artigo 27º da Portaria. Subsistindo a igualdade, os fatores de desempate serão, pela ordem enunciada, os seguintes: i) grau académico mais elevado; ii) média final do nível habilitacional exigido.

4. Elaboração do aviso de publicitação do procedimento concursal

No seguimento das deliberações tomadas nesta reunião, o júri elaborou o aviso de abertura do presente procedimento concursal, encontrando-se em anexo à presente ata e dela fazendo parte integrante (Anexo 1).

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, tendo sido elaborada a presente ata que, depois de lida e aprovada, foi assinada por todos os membros do júri.

O júri

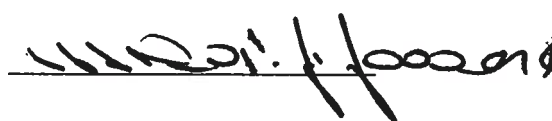
Sandra Pereira
(Presidente)

Ana Paula Marques
(1º vogal)

Eduardo Arêde
(2º vogal)







8
aj
h

Anexo 1

Aviso integral

Procedimento concursal comum para o preenchimento de um (1) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal da Direção-Geral das Artes, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o desempenho de funções na Direção de Serviços de Planeamento, Informação e Recursos Humanos, na área dos Recursos Humanos

1 – Nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 30.º e no artigo 33.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugados com o artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, torna-se público que, por despacho de 17 de novembro de 2020, do Diretor-Geral das Artes, mestre Américo Jorge Monteiro Rodrigues, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente Aviso, procedimento concursal comum para preenchimento de um (1) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal da Direção-Geral das Artes, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 – O presente procedimento concursal regula-se pelo disposto no Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual; pela Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (doravante designada por LTFP), na sua redação atual; pela Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (doravante designada por Portaria) e pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro (que aprovou a tabela remuneratória única).

3 – Em cumprimento do disposto no artigo 34.º do Regime da Valorização Profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, aprovado em anexo à Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, foi solicitado à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas - INA, enquanto entidade gestora da valorização profissional, a verificação da existência de trabalhadores em valorização profissional aptos a suprir a necessidade identificada, tendo sido emitida a declaração prevista no n.º 5 do artigo 34.º do referido Regime, referindo a inexistência de trabalhadores com o perfil pretendido.

4 – Número de postos de trabalho a ocupar: O procedimento concursal visa o preenchimento de um (1) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior.

5 – Local de Trabalho: Direção-Geral das Artes, sita no Campo Grande, 83 1º, 1700-088 Lisboa.

6 – Caracterização do posto de trabalho: Exercício de funções inerentes à carreira e categoria de técnico superior, com grau de complexidade 3, de acordo com o constante no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, correspondente ao exercício de funções da carreira/categoria de técnico superior no domínio das competências pertencentes à Direção de Serviços de Planeamento, Informação e Recursos Humanos, previstas na Portaria n.º 188/2012, de 15 de junho, que define a estrutura orgânica nuclear da DGARTES e as respetivas competências, nomeadamente:

- a) Assegurar os procedimentos administrativos relativos ao processamento de remunerações e outros abonos, assiduidade, mapa de férias, acidentes em serviço e demais vicissitudes;
- b) Assegurar a elaboração e atualização do mapa de pessoal, a organização do cadastro de pessoal e dos registos dos processos individuais, bem como realizar os procedimentos inerentes à constituição, modificação e extinção da relação jurídica de emprego;

Handwritten signature

Handwritten mark

- c) Elaborar o plano de formação anual, assegurar a sua execução e proceder à avaliação dos seus resultados;
- d) Desenvolver e acompanhar os processos de avaliação de desempenho;
- e) Elaborar o balanço social;
- f) Organizar e manter atualizadas as bases de dados, recolher a informação estatística e estabelecer indicadores conducentes a uma gestão eficiente e proactiva dos recursos humanos;
- g) Prestar apoio nos processos de recrutamento e seleção de recursos humanos;
- h) Auxiliar na elaboração de instrumentos de planeamento e de acompanhamento e avaliação de resultados em matéria de recursos humanos, designadamente o plano e relatório de atividades;
- i) Conceber e implementar procedimentos e medidas de melhoria contínua;
- j) Elaborar quaisquer outras tarefas que sejam solicitadas no âmbito da atividade da Unidade Orgânica.

7 – Posicionamento remuneratório de referência: São aplicáveis as regras constantes do artigo 38.º da LTFP.

8 – Requisitos de admissão: Os(as) candidatos(as) devem reunir os requisitos de admissão gerais e especiais, até ao último dia do prazo para apresentação de candidatura.

8.1 – Requisitos gerais de admissão: Constituem requisitos gerais os previstos no artigo 17.º da LTFP;

8.2 – O recrutamento é circunscrito a trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP.

8.3 – De acordo com a alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos(as) candidatos(as) 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 da Direção-Geral das Artes idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

9 – Nível habilitacional: O(a) candidato(a) deverá estar habilitado(a) com o grau de licenciatura ou superior, não sendo admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

10 – Prazo e forma para apresentação de candidatura:

10.1 – O prazo para a apresentação da candidatura é de 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data de publicação do presente Aviso na Bolsa de Emprego Público, nos termos do artigo 18.º da Portaria.

10.2 – As candidaturas deverão ser formalizadas, exclusivamente por via eletrónica, através do preenchimento do formulário de candidatura, disponibilizado para este efeito, na página da Internet da Direção-Geral das Artes, no endereço: http://www.dgartes.gov.pt/pt/sobre_nos/recrutamento.

Neste formulário, deverá ser indicada a referência ao presente procedimento concursal, conforme indicado na Bolsa de Emprego Público.

10.3 – Documentação adicional: Ao formulário, deverá ser anexada a seguinte documentação, sob pena de exclusão nos termos previstos na alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria, por:

Anexo 1 – Documentos comprovativos das habilitações literárias;

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

Anexo 2 – Currículo profissional detalhado, datado e assinado;

Anexo 3 – Certificados das ações de formação frequentadas nos últimos cinco (5) anos, relacionadas com a área funcional do lugar para que se candidata;

Anexo 4 – Declaração emitida e autenticada pelo serviço de origem, atualizada (com data posterior à do presente aviso), que comprove a categoria e carreira em que se encontra integrado(a), a modalidade de vínculo de emprego público de que é titular, a respetiva antiguidade, posição e nível remuneratórios, bem como a avaliação de desempenho (menção qualitativa) relativa ao último período avaliativo, ou, sendo o caso, a indicação dos motivos de não avaliação;

Anexo 5 – Declaração emitida e autenticada pelo serviço onde o(a) candidato(a) exerce funções ou de origem (com data posterior à do presente aviso), com a descrição do conteúdo funcional, em que constem as atividades que se encontra a desenvolver e o grau de complexidade das mesmas.

10.4 – Os(As) candidatos(as) portadores(as) de deficiência, para efeitos de admissão ao procedimento concursal devem, ainda, apresentar declaração do respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência (Anexo 6), bem como os elementos necessários a garantir que o processo de seleção se adequa, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão, nos termos da alínea f) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria, do Decreto-Lei n.º 29/2001, e dos artigos 23.º e 24.º, do Código do Trabalho, aplicável por força do disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 4.º da LTFP.

11 – Nos termos do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria, a não apresentação dos documentos exigidos, em conformidade com o ponto 10, determina a exclusão do procedimento, quando a sua falta impossibilite a admissão ou a avaliação.

12 – Assiste ao júri a faculdade de exigir aos(às) candidatos(as), em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações, bem como a apresentação de documentos comprovativos de factos referidos no currículo que possam relevar para apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

13 – Aos(Às) candidatos(as) que exerçam funções na DGARTES não é exigida a apresentação de documentos comprovativos dos factos indicados no currículo, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual. Aqueles documentos serão solicitados oficiosamente pelo júri ao serviço competente, nos termos do n.º 6 do artigo 20.º da Portaria.

14 – As falsas declarações prestadas pelos(as) candidatos(as) serão punidas nos termos da lei.

15 – Métodos de seleção

15.1 – Método obrigatório: nos termos da faculdade prevista no n.º 5 do artigo 36º da LTFP e nos termos do disposto no artigo 5º da Portaria, é adotado um único método de seleção obrigatório:

a) Avaliação curricular, que se aplica aos(às) candidatos(as) que, cumulativamente, sejam titulares da categoria de técnico superior e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade idêntica à publicitada;

b) Prova de conhecimentos, que se aplica aos(às) candidatos(as) que, cumulativamente, sejam titulares da categoria de técnico superior e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade diferente daquela para a qual é aberto o procedimento concursal, ou aos(às) candidatos(as) que sejam

titulares de carreira/categoria diferente daquela para a qual é aberto o procedimento concursal.

15.2 – Método facultativo/complementar: nos termos do disposto na alínea a) do nº 1 do artigo 6º da Portaria, será adotado como método de seleção complementar a Entrevista Profissional de Seleção.

15.3 – Os(As) candidatos(as) que se encontrem nas condições referidas na alínea a) do ponto 15.1 do presente aviso podem afastar, mediante declaração escrita no formulário tipo de candidatura, a utilização do método de seleção Avaliação curricular, optando pela realização da Prova de conhecimentos, ao abrigo do nº 3 do artigo 36º da LTFP.

16 – Valoração e escalas de classificação e fatores de ponderação dos métodos de seleção

16.1 – A ponderação, para a valoração final, do método de seleção obrigatório (Avaliação curricular ou Prova de conhecimentos) é de 70%, sendo de 30% a ponderação do método de seleção complementar (Entrevista Profissional de Seleção).

16.2 – Avaliação curricular: visa avaliar a qualificação dos(as) candidatos(as) face às tarefas descritas no ponto 6 deste Aviso, através dos seguintes parâmetros:

e) Habilitação académica (HA), valorizando-se formação superior em Direito, Gestão e Administração ou Ciências Sociais;

f) Experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas;

g) Formação profissional (FP), relevando a relacionada diretamente com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

h) Avaliação de desempenho (AD) relativa ao último período avaliativo em que cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

16.2.1 – A Avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula classificativa: $AC = (HA \times 0,3) + (EP \times 0,4) + (FP \times 0,2) + (AD \times 0,1)$.

16.3 – Prova de conhecimentos: visa avaliar a posse dos conhecimentos profissionais necessários ao exercício das funções a concurso, a capacidade de análise crítica e o domínio da língua portuguesa, sendo adotada uma escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

16.3.1 – A Prova de Conhecimentos, efetuada em suporte de papel, reveste a forma escrita, de natureza teórica, individual, com consulta, com a duração de sessenta (60) minutos, podendo ser alargada, até ao limite de 90 (noventa) minutos, para os(as) candidatos(as) portadores de deficiência física ou sensorial que solicitem condições especiais para a realização da prova.

16.3.2 – A Prova de Conhecimentos é constituída por duas partes: Parte I (30%) – Conhecimentos relativos à Administração Pública e à área de atuação da Direção-Geral das Artes; Parte II (70%) – Conhecimentos relativos ao conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar: Vínculos, carreiras e remunerações na Administração Pública; Tipos de contrato, férias, faltas e licenças; Avaliação de desempenho na Administração Pública; Duração e organização do tempo de trabalho e trabalho suplementar; Recrutamento do trabalhador em funções públicas e Formação profissional dos trabalhadores em funções públicas. A prova de

8
Avel
in

conhecimentos incluirá o tema da inovação em matéria de gestão de recursos humanos na administração pública.

16.3.3 – A documentação/bibliografia recomendada para a preparação da Prova de Conhecimentos é a seguinte:

- Lei orgânica da DGARTES (Decreto Regulamentar nº 35/2012, de 27 de março);
- Organização Interna da DGARTES (Portaria nº 188/2012, de 15 de junho);
- Princípios e normas a que obedece a organização da administração direta do Estado (Lei nº 4/2004, de 15 de janeiro);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei nº 35/2014, de 20 de junho);
- Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro);
- Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro);
- Procedimento concursal (Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril);
- Regime da formação profissional na Administração Pública (Decreto-lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro).

16.4 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS): Visa avaliar, de forma objetiva e sistematizada, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

16.4.1 – A EPS é 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, obtendo-se o resultado final através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

17 – Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o(a) candidato(a) que tenha tido uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos.

17.1 – É também excluído do procedimento o(a) candidato(a) que não compareça ao método de seleção para o qual foi convocado ou que apresente a respetiva desistência no decurso da aplicação de um método de seleção.

18 – Composição do júri:

Presidente – Sandra Isabel Silva Pereira, Diretora de Serviços de Planeamento, Informação e Recursos Humanos;

1º Vogal efetivo – Ana Paula Carvalho de Oliveira Serrano Faria Marques, Técnica Superior da Direção de Serviços de Planeamento, Informação e Recursos Humanos, que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos;

2º Vogal efetivo – Eduardo Manuel Rodrigues Zagalo Coimbra Arêde, Técnico Superior da assessoria à direção;

1º Vogal suplente – Pedro Nuno de Pinho Matos Barbosa, Técnico Superior da assessoria à direção;

2º Vogal suplente – Ana Catarina Gonçalves Correia Cabrito, Técnica Superior da Direção de Serviços de Planeamento, Informação e Recursos Humanos.

8.
047
JA

19 – Notificação e exclusão dos(as) candidatos(as)

19.1 – Nos termos do artigo 10.º da Portaria, as notificações a efetuar aos(às) candidatos(as) do presente procedimento serão feitas, preferencialmente, através de comunicação para o respetivo endereço eletrónico, indicado pelo(a) candidato(a) no formulário de candidatura.

20 – 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 da Direção-Geral das Artes e disponibilizada na sua página eletrónica, em https://www.dgartes.gov.pt/pt/sobre_nos/recursos humanos

21 – A classificação final dos(as) candidatos(as) que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula: $CF = PC \text{ ou } AC (70\%) + EPS (30\%)$, sendo CF – Classificação final; PC- Prova de Conhecimentos; AC – Avaliação Curricular; EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

21.1 – Em situações de igualdade de classificação final, aplica-se o disposto no artigo 27º da Portaria, e, caso a mesma subsista, os fatores de desempate serão, pela ordem enunciada, os seguintes: i) o grau académico mais elevado; ii) a média final mais elevada do nível habilitacional exigido.

21.2 – Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os(as) candidatos(as) com deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os(As) candidatos(as) 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, nos termos do diploma supra citado.

22 – Após homologação, a lista unitária de ordenação final é notificada a todos os(as) candidatos(as), incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, por uma das formas referidas no artigo 10.º da Portaria, preferencialmente, através de comunicação para o respetivo endereço eletrónico.

22.1 – A lista unitária de ordenação final dos(as) candidatos(as) será afixada em local visível e público das instalações da Direção-Geral das Artes e disponibilizada na sua página eletrónica, em https://www.dgartes.gov.pt/pt/sobre_nos/recursos humanos.

23 – Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitadas na página eletrónica da Direção-Geral das Artes.

24 – Reserva de recrutamento: nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria, o presente procedimento permitirá a constituição de uma reserva de recrutamento, válida pelo período de 18 meses após a homologação da lista unitária de ordenação final.

25 – Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, “a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades



8.
[Handwritten signature]
[Handwritten mark]

entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer discriminação”.

26 – Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o presente Aviso será publicitado na 2.ª série do *Diário da República*, por extrato, na Bolsa de Emprego Público, em www.bep.gov.pt, e na página eletrónica da Direção-Geral das Artes.

8.
adg
H

ANEXO A

GRELHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR
Um (1) postos de trabalho – área de Recursos Humanos

Nome do Candidato _____

$$AC = (\quad) + (\quad) + (\quad) + (\quad) = \quad \text{valores}$$

$$AC = (HA \times 0,30) + (EP \times 0,40) + (FP \times 0,20) + (AD \times 0,10)$$

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)

Doutoramento/mestrado em Direito, Gestão e Administração ou Ciências Sociais - 20 valores

Doutoramento/mestrado em outras áreas - 19 valores

Pós – Graduação/Parte curricular de Mestrado concluído em Direito, Gestão e Administração ou Ciências Sociais - 18 valores

Pós – Graduação/Parte curricular de Mestrado concluído em outras áreas - 17 valores

Licenciatura em Direito, Gestão e Administração ou Ciências Sociais - 16 valores

Licenciatura em outras áreas – 15 valores

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP) -

$$EP = A + B = \quad + \quad$$

Na experiência profissional será apenas considerada a duração do período do exercício de atividades idênticas às do posto de trabalho a concurso, considerada em duas vertentes ao nível da carreira técnica superior e ao nível da coordenação.

A) Na carreira Técnica Superior:

- Exercício de funções por um período superior a 8 anos – 17 valores
- Exercício de funções por um período superior a 4 anos e igual ou inferior a 8 anos – 15 valores
- Exercício de funções por um período superior a 2 anos e igual ou inferior 4 anos – 13 valores
- Exercício de funções por um período inferior a 2 anos – 11 valores

B) Em funções dirigentes ou equiparadas

- Exercício de funções por um período igual ou superior a 3 anos – 3 valores
- Exercício de funções por um período inferior a 3 anos – 2 valores

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

$$FP = A + B = \quad + \quad$$

Na Formação Profissional serão considerados os resultados obtidos em cursos de formação especializados em áreas diretamente relacionadas com o perfil do posto de trabalho a concurso, realizadas nos últimos 5 anos, bem como, a duração das ações de formação profissional relevantes para o exercício das funções desenvolvidas e a desenvolver, realizadas nos últimos 5 anos.

A) Formação especializada na área dos Recursos Humanos será valorada até ao limite de 6 valores de acordo com os seguintes critérios:

- Classificação final igual ou superior a 17 valores – 6 valores
- Classificação final entre 14 e 16 valores – 4 valores
- Classificação inferior a 14 valores – 2 valores

Handwritten marks:
A signature and the number '17' are present in the top right corner.

B) Ações de Formação profissional relevantes para o exercício das funções desenvolvidas e a desenvolver serão valoradas em função do volume de horas, até ao limite de 14 valores.

Para efeitos de valoração deste parâmetro, o júri deliberou que as ações que não especificuem o número de horas serão apreciadas do seguinte modo:

- 1 mês corresponde até 120 horas
- 1 semana corresponde até 30 horas
- 1 dia corresponde a 6 horas
- As ações que não refiram duração não serão pontuadas

Nº Total de Horas	Valores
120 horas ou mais	14 valores
90 a 119 horas	12 valores
60 a 89 horas	10 valores
30 a 59 horas	8 valores
Menos de 30 horas	6 valores

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (AD)

Na Avaliação do Desempenho apenas será considerada a avaliação relativa ao último ciclo avaliativo em que o(a) candidato(a) desenvolveu atividades idênticas às do posto de trabalho a concurso e será valorada com base na seguinte pontuação.

- Excelente – 20 valores;
- Relevante – 16 valores;
- Adequado – 14 valores;
- Inadequado – 0 valores.

Ausência de avaliação por motivos não imputáveis ao trabalhador: 14 valores.

Data: ____/____/____

O Júri

Presidente

1º Vogal

2º Vogal

9
all
H

ANEXO B

GRELHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Um (1) postos de trabalho – área de Recursos Humanos

Nome do Candidato _____

$$EPS = (_ + _ + _ + _) / 4 = _ \text{ valores}$$

$$EPS = (CEFC+MI+IVAP+CASP) / 4$$

Parâmetros	Pontuação			
	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Valor Final
Capacidade de expressão e fluência verbais (CEFV)				
Motivação e interesse (MI)				
Interesse pela valorização e atualização profissional (IVAP)				
Capacidade de adaptação socioprofissional (CASP)				
Apreciação				

Data: ___/___/___

O Júri

Presidente

1º Vogal

2º Vogal

