

*M  
M  
M*

## ATA nº1

Aos treze dias do mês de janeiro do ano de 2020, reuniu o júri do Procedimento Concursal comum para a constituição do vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de três (3) postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, do mapa de pessoal da Direção-Geral das Artes (DGARTES), para a área do Apoio às Artes, autorizado por despacho do Diretor-Geral da DGARTES de 09 de dezembro de 2019.-----

Estiveram presentes os seguintes membros do júri:-----

Presidente - Américo Jorge Monteiro Rodrigues, Diretor-Geral das Artes;-----

Vogais efetivos - Paulo Manuel Patrão Carretas, Técnico Superior da Direção de Serviços do Apoio às Artes e, Ana Paula Carvalho de Oliveira Serrano Faria Marques, Técnica Superior da Direção de Serviços de Planeamento, Informação e Recursos Humanos.-----

Esteve igualmente presente a Coordenadora Técnica Margarida Isabel Vitorino da Silva que secretariou. -----

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:-----

1. Definição dos métodos de seleção a utilizar;-----
2. Definição do sistema de classificação;-----
3. Elaboração do aviso de abertura do concurso.-----

### 1. Definição dos métodos de seleção a utilizar-----

Nos termos previstos no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LTFP), e do n.º 1 do artigo 5.º e n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante designada de Portaria), para os(as) candidatos(as) que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou, tratando-se de candidatos(as) em situação de valorização profissional, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e, não exerçam, por escrito, o direito estabelecido no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, serão utilizados os métodos de seleção:-----

I. Métodos de seleção obrigatórios - Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC); -----

II. Método de seleção facultativo ou complementar: Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

Para os/as candidatos/as com vínculo de emprego público, que se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades diferentes das caracterizadoras dos



postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento, ou, sem vínculo de emprego público, os métodos de seleção são os seguintes:-----

- I. Métodos de seleção obrigatórios - Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP); -----
- II. Método de seleção facultativo ou complementar: Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

## 2. Definição do Sistema de Classificação-----

De seguida, o júri procedeu à definição dos parâmetros de avaliação e ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de classificação final dos métodos. -----

### A. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)-----

Serão ponderados, de acordo com as exigências da função, a Habilitação Académica (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD). -----

A avaliação curricular terá uma ponderação de 45% na avaliação final.-----

A classificação da avaliação curricular será atribuída numa escala de 0 e 20 valores com pontuação até às centésimas e será efetuada de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$AC = (0,30*HA) + (0,10*FP) + (0,50*EP) + (0,10*AD)-----$$

### HABILITAÇÃO ACADÉMICA (HA)-----

A habilitação mínima exigida é licenciatura, sendo excluídos os candidatos com habilitação de nível inferior.-----

Será considerada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.-----

A classificação a atribuir será a seguinte:-----

Doutoramento - 17 valores;-----

Mestrado - 16 valores;-----

Licenciatura - 15 valores.-----

A valoração indicada será acrescida de 3 pontos, quando o curso em causa seja nas áreas Arquitetura e Urbanismo, Artes, Artes do Espetáculo, Audiovisuais e Produção dos Média, Belas Artes; Design.-----

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)-----**

Neste item, serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a ocupar, concluídas nos últimos 3 anos.-----

A adequação da formação profissional adquirida à área funcional do lugar posto a concurso será feita em face da formação profissional concreta apresentada.-----

	Pontuação
Ações de formação inferiores a 6 horas (menos de 1 dia)	0,25 cada
Ações de formação até 6 horas (1 dia)	0,40 cada
Ações de formação até 30 horas	0,75 cada
Ações de Formação com mais de 30 horas	1,25 cada
Sem formação	10 valores

**EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)-----**

Será considerada a experiência na área de atividade para a qual foi aberto o concurso, nomeadamente em gestão de projetos e gestão de projetos artísticos, sendo classificada da seguinte forma:-----

<b>Tempo de trabalho na área (anos completos)</b>	<b>Experiência em Gestão de Projetos (A)</b>
<b>Sem experiência</b>	<b>10</b>
<b>Até 1 ano</b>	<b>12</b>
<b>Mais de 1 ano a 3 anos</b>	<b>14</b>
<b>Mais de 3 a 5 anos</b>	<b>16</b>
<b>Mais de 5 anos</b>	<b>18</b>

A valoração indicada será acrescida de 2 pontos quando exista experiência em gestão de projetos artísticos.-----

Handwritten signature/initials.



-----  
**AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO(AD)**-----

Será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último ciclo avaliativo e se o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade, idênticas às do posto de trabalho a ocupar.-----

Avaliação	Valores
Avaliação quantitativa <2	9
Avaliação quantitativa > =3 e < 4	14
Avaliação quantitativa > ou = a 4	17
Avaliação quantitativa > ou = a 4 e a avaliação qualitativa for de <b>Excelente</b>	20

Em obediência ao disposto no n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, o júri deliberou atribuir a pontuação de 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho que possa ser considerada.-----

-----  
**B. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)** - Este método tem o objetivo de avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, e será aplicado por entidade especializada pública exterior à DGARTES ou, se comprovadamente se torne inviável, por entidade privada. A ponderação na avaliação final é de 25%, obedecendo ao estipulado no n.º 2 do artigo 5.º da Portaria.-----

-----  
**C. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)** - Este método tem o intuito de obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, tendo por base um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido para a função, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, e será aplicado por técnicos especializados. A ponderação na avaliação final é de 25%, obedecendo a valoração ao estipulado no n.º 2 do artigo 5.º da Portaria.

-----  
**E. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**-----

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria, a entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

De acordo com o estipulado no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria, a entrevista profissional de seleção será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

O Júri deliberou adotar os seguintes parâmetros de ponderação, estabelecendo o que visa avaliar em cada um deles:-----

- a. Sentido crítico: pretende avaliar a capacidade de análise crítica do candidato e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas. Compreende os seguintes níveis de avaliação:-----

ELEVADO, quando o candidato fundamente e argumente com lógica irrefutável as soluções encontradas para o desenvolvimento das situações apresentadas. 20 valores.--

-----  
BOM, quando o candidato fundamente e argumente com lógica adequada as soluções encontradas para o desenvolvimento das situações apresentadas. 16 valores.-----

SUFICIENTE, quando o candidato fundamente e argumente com lógica satisfatória as soluções encontradas para o desenvolvimento das situações apresentadas 12 valores.---

REDUZIDO, quando o candidato manifeste dificuldade em apresentar soluções ou fraca argumentação. 8 valores.-----

INSUFICIENTE, quando o candidato não apresente soluções. 4 valores.-----

- b. Motivação: pretende avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao posto de trabalho a ocupar e, por outro lado, o interesse do candidato pelas funções inerentes ao mesmo, designadamente, a sua capacidade de dedicação e empenho numa constante atualização técnica. Compreende os seguintes níveis de avaliação:-----

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

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

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

REDUZIDO, quando o candidato revele um nível baixo de motivação para o desempenho das atividades do posto de trabalho proposto. 8 valores.-----Nível 5 - INSUFICIENTE, quando o candidato manifestamente evidencie ausência de interesse para o desempenho das atividades do posto de trabalho proposto. 4 valores.-

-----

- c. Expressão e fluência verbais - pretendem avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato. Compreende os seguintes níveis de avaliação: -----  
ELEVADO, quando o candidato se expresse com elevada fluência verbal, muita clareza e precisão e seja assertivo na exposição e defesa das suas ideias. 20 Valores.-----  
BOM, quando o candidato se expresse com boa fluência verbal, clareza e precisão e seja assertivo na exposição e defesa das suas ideias. 16 Valores.-----  
SUFICIENTE, quando o candidato se expresse com relativa fluência verbal, com alguma clareza e precisão e tenha alguma assertividade na exposição e defesa das suas ideias. 12 Valores. -----  
REDUZIDO, quando o candidato se expresse com pouca fluência verbal, com pouca clareza e precisão e seja pouco assertivo na exposição e defesa das suas ideias. 8 Valores.-----  
INSUFICIENTE, quando o candidato se expresse sem fluência verbal muito pouca clareza e precisão e não seja assertivo na exposição e defesa das suas ideias. 4 Valores.-----
- 

- d. Qualidade da Experiência Profissional: pretenderá avaliar o nível de preparação e adequação dos conhecimentos profissionais do candidato para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar. Compreende os seguintes níveis de avaliação: -----  
ELEVADO, quando o candidato revele grande variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho. 20 Valores.-----  
BOM, quando o candidato revele variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao trabalho. 16 Valores. -----  
SUFICIENTE, quando o candidato revele alguma variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho. 12 Valores.-----  
REDUZIDO, quando o candidato revele pouca variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação ao trabalho. 8 Valores.-----  
INSUFICIENTE, quando o candidato revele inexistência de experiência, em atividades



relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar fraca capacidade de adaptação ao trabalho. 4 Valores. ....

## E. PROVA DE CONHECIMENTOS .....

1. Natureza - Teórica e eliminatória; .....
  2. Classificação e ponderação: A prova é classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a pontuação até às centésimas, e terá uma ponderação de 45% na avaliação final; .....
  3. Estrutura da prova - A prova de conhecimentos comportará duas partes, obedecendo às seguintes regras: .....
- 1.<sup>a</sup> Parte: .....
- a) Sem consulta; .....
  - b) Com a duração de 45 minutos; .....
  - c) Terá uma ponderação de 40%; .....
  - d) Será constituída por questões de escolha múltipla, com 4 opções; .....
  - e) Só são consideradas as respostas que registem de forma inequívoca a única opção correta. ....
- 2.<sup>a</sup> Parte: .....
- a) Com consulta; .....
  - b) Com a duração de 60 minutos; .....
  - c) Terá uma ponderação de 60%. ....
  - d) Será constituída por duas pergunta de desenvolvimento, à escolha, tendo como limite de escrita uma folha A4 frente e verso.....
  - e) Além do conteúdo da resposta, serão avaliadas a estrutura e correção linguística do texto. ....

A classificação da prova de conhecimentos será efetuada de acordo com a seguinte fórmula: .....

$$PC = (0,40 \times CGE) + (0,60 \times PD)$$

As temáticas da prova de conhecimentos vão incidir sobre conteúdos de enquadramento genérico e específico, diretamente relacionados com as exigências da função, tendo por base os temas indicados, a legislação e a bibliografia mencionadas neste anexo, bem como as alterações legislativas que sobre esses temas tenham recaído e/ou venham a recair até à data da realização da prova. ....

Temas sobre os quais incidirá a Prova: .....

- a) Orgânica e organização interna da Direção-Geral das Artes .....
- b) Regime de atribuição de apoios financeiros do Estado às Artes .....



- c) Princípios e normas a que obedece a organização da administração direta do Estado .....
- d) Vínculos na Administração Pública .....
- e) Regime de carreiras e remunerações na Administração Pública .....
- f) Avaliação de desempenho na Administração Pública .....
- g) Tipos de contrato, férias, faltas e licenças .....
- h) Duração e organização do tempo de trabalho, trabalho suplementar .....
- j) Políticas Públicas Culturais .....

Legislação e bibliografia: .....

Constituição da Republica Portuguesa.....  
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); .....  
Regime de atribuição de apoios (Decreto-Lei nº 103/2017, de 24 de agosto); .....  
Regulamento dos programas de apoio às artes (Portaria nº 301/2017, de 16 de outubro; Portaria nº 71-B/2019, de 28 de fevereiro); .....  
Regulamento das Comissões de Apreciação e das Comissões de Avaliação (Portaria 302/2017, de 16 de outubro; Portaria nº 71-A/2019, de 28 de fevereiro); .....  
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); .....  
Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro); .....  
www.DGAEP.gov.pt - “perguntas frequentes”; .....  
Publicações do Observatório das Atividades Culturais: <http://www.gepac.gov.pt/oac-1996-2013/gepac-oac/oac-documentos-electronicos.aspx>.....

**F. Classificação Final** - A classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação das seguintes fórmulas, respetivamente: .....

$CF = (AC \times 45\%) + (EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%);$  .....

Ou, .....

$CF = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%).$  .....



Os(As) candidatos(as) admitidos(as) serão convocados(as) para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 24.º da Portaria, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar. ....

Atendendo às necessidades funcionais do Serviço e à importância que assume o célere suprimento das mesmas para o seu regular funcionamento, considera-se que o recrutamento tem caráter urgente pelo que, a utilização dos métodos de seleção será efetuada de forma faseada em conjuntos sucessivos de 10 candidatos/as nos termos do artigo 7.º da Portaria. ....

Conforme estipulado nos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, é eliminatório, considerando-se não aprovados no procedimento os candidatos que tenham obtido classificação inferior a 9,5 ou sejam considerados “não aprovados” em qualquer um dos métodos ou fases, não lhes sendo, por conseguinte, aplicados os métodos ou fases seguintes. ....

Exclusão e notificação de candidatos: De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 22.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados pela forma prevista na alínea a) do artigo 10.º do mesmo diploma, para a realização da audiência dos interessados. ....

Será elaborada uma lista unitária final de ordenação dos(as) candidatos(as), ainda que, no procedimento, lhe tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. ....

Em caso de igualdade de valoração entre os(as) candidatos(as) serão adotados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da Portaria e no artigo 66.º da LTFP. ---

As atas das reuniões 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, serão publicitadas na página da DGARTES no seguinte endereço: [https://www.dgartes.gov.pt/pt/sobre\\_nos/recrutamento](https://www.dgartes.gov.pt/pt/sobre_nos/recrutamento) .....

Além das comunicações aos(às) candidatos(as), previstas na legislação em vigor, a lista dos(as) candidatos (as ) com os resultados obtidos em cada método de seleção intercalar e a lista unitária de ordenação final dos(as) candidatos(as) serão publicitadas na página da DGARTES no seguinte endereço: [https://www.dgartes.gov.pt/pt/sobre\\_nos/recrutamento](https://www.dgartes.gov.pt/pt/sobre_nos/recrutamento), e afixadas nas instalações. ....

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. ....

### 3. Elaboração do Aviso de Abertura

Por fim, o júri passou à elaboração do aviso de abertura do procedimento concursal e do correspondente extrato a enviar para o Diário da República, que fazem parte integrante desta ata, respetivamente Anexo 1 e Anexo 2.-----

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião de que se lavrou a presente ata, a qual depois de lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do júri nela presentes.-----

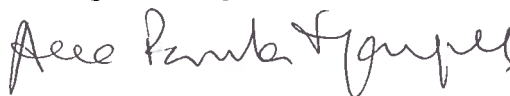
O Presidente,



O Primeiro Vogal Efetivo,



A Segunda Vogal Efetiva,



## AVISO DE ABERTURA

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de três (3) postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, do mapa de pessoal da Direção-Geral das Artes (DGARTES), para a área do Apoio às Artes.

1 - Nos termos do disposto nos n.ºs 2 e 4 do artigo 30.º e do artigo 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho (LTFP), na sua redação atual, conjugados com a alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante designada por Portaria), torna-se público que, por despacho do Diretor-Geral das Artes, de 09/12/2019, se encontra aberto procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, tendo em vista o preenchimento de três (3) postos de trabalho no mapa de pessoal da DGARTES da carreira e categoria de Técnico Superior.

2 - É constituída uma reserva de recrutamento no organismo para todos os candidatos aprovados e não contratados, válida pelo prazo de 18 meses, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria.

### 3 - Consultas prévias

3.1 - Para efeito do disposto no n.º 5 do artigo 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, foi consultada a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) sobre a existência de trabalhadores(as) em situação de valorização profissional, tendo sido prestada informação de inexistência de trabalhadores nessa condição.

3.2 - Para os efeitos estipulados no n.º 2 do artigo 32.º da Portaria, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento neste organismo e, não tendo sido publicitada, ainda, qualquer lista de constituição de reservas de recrutamento, encontra-se temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia ao INA, enquanto entidade centralizada para a constituição de reservas de recrutamento (ECCRC).

3.3 - Nos termos previstos no n.º 7 do artigo 30.º da LTFP conjugado com o artigo 154.º do Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho (EO/2019) foram proferidas as autorizações necessárias para abertura de procedimento concursal para candidatos(as) sem relação jurídica de emprego público: da Ministra da Cultura (despacho exarado em 25 de setembro de 2019 sobre as Informações n.ºs 44/GD e 37/GD), do Ministro de Estado e das Finanças

(Despacho n.º 25/19/MEF, de 15 de novembro) e do Secretário de Estado da Administração Pública (Despacho n.º 52/2019-SEAPub, de 20 de novembro).

4 - Local de trabalho - Direção-Geral das Artes - Campo Grande, 83 - 1.º, 1700-088 Lisboa.

5 - Caracterização do posto de trabalho: Três postos de trabalho a ocupar na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

5.1 - Carreira/categoria: Técnico superior/Técnico superior.

5.2 - Atribuições/competências/atividades - As funções a desempenhar são as constantes do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, de acordo com o conteúdo funcional da categoria de Técnico Superior correspondente ao grau 3 de complexidade - funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, a exercer com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, que fundamentam e preparam a decisão.

As funções enquadram-se, ainda, nas atribuições da Direção de Serviços de Apoio às Artes, tal como definidas no artigo 3.º da Portaria n.º 188/2012, de 15 de junho, e correspondem, designadamente, às seguintes atividades:

Assegurar os procedimentos inerentes à gestão dos sistemas e programas de apoio financeiro às artes; Elaborar propostas de modelos de formulário e documentos de suporte às diferentes fases dos procedimentos para a atribuição de apoio financeiro às artes; Apoiar os candidatos e as entidades beneficiárias de apoio financeiro às artes, em suporte escrito e oral; Coligir e produzir informações e pareceres técnicos sobre os projetos, entidades e atividades artísticas; Desenvolver e recolher a informação necessária ao acompanhamento, monitorização e avaliação dos projetos, entidades e atividades apoiadas; Assegurar a manutenção e organização de ficheiros e arquivos sobre os projetos, entidades e atividades apoiadas; Desenvolver e acompanhar a gestão de projetos de representação nacional em diversos eventos, fóruns e certames da área da cultura, das artes e da criatividade.

5.3 - Posição remuneratória - O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados terá em conta o preceituado no artigo 38.º da LTFP. A posição remuneratória de referência é a 2ª posição, da carreira de Técnico Superior, correspondente ao nível remuneratório 15 da Tabela Remuneratória Única no montante de 1.201,48 €.

6 - Âmbito do recrutamento - Em cumprimento do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, o presente procedimento concursal é aberto aos(as) trabalhadores(as) com e sem vínculo de emprego público, sendo, em qualquer caso, respeitadas as prioridades legais.

7 - Requisitos de admissão

7.1 - Requisitos gerais - São requisitos de admissão necessários à constituição do vínculo de emprego público os constantes do n.º 1 do artigo 17.º da LTFP:

- a. Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b. Ter 18 anos de idade completos;
- c. Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não estar interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d. Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e. Ter cumprido as leis de vacinação obrigatórias.

7.2 - Requisitos habilitacionais - É exigida Licenciatura, não sendo permitida a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

7.3 - Requisitos preferenciais

7.3.1 - É valorizada a formação superior em Arquitetura e Urbanismo, Artes, Artes do Espetáculo, Audiovisuais e Produção dos Média; Belas Artes; Design.

7.3.2 - Experiência profissional comprovada na área da gestão de projetos, nomeadamente artísticos, nas suas diferentes fases (candidatura, avaliação, acompanhamento e encerramento).

8 - Não podem ser admitidos(as) os(as) candidatos(as) que, cumulativamente, se encontrem integrados(as) na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho idênticos aos postos de trabalho a ocupar com o presente procedimento, nos termos da alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria previstos no mapa de pessoal, acima referido.

9 - Os candidatos devem reunir os requisitos referidos nos números anteriores até à data limite de apresentação das candidaturas.

10 - Prazo e forma de apresentação das candidaturas

10.1 - Prazo - 10 dias úteis, contados a partir data de publicação do aviso em Diário da Republica, conforme artigo 18º da Portaria.

10.2 - Forma - As candidaturas deverão ser formalizadas, exclusivamente por via eletrónica, através do preenchimento completo 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](http://www.dgartes.gov.pt/pt/sobre_nos/recrutamento). Neste formulário deverá ser indicada a referência ao presente procedimento concursal, conforme indicado na BEP.



11 - 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;

Anexo 2 - Curriculum profissional detalhado, datado e assinado.

Anexo 3 - Certificados das ações de formação frequentadas, relacionadas com a área funcional do lugar para que se candidata.

11.1 - Além dos documentos referidos no ponto anterior, os(as) candidatos(as) titulares de um vínculo de emprego público, excetuando os(as) trabalhadores(as) que ocupem posto de trabalho do mapa de pessoal da DGARTES, no momento da candidatura deverão, ainda, apresentar:

Anexo 4 - Declaração, emitida e autenticada pelo serviço de origem, que comprove a categoria que detém, a carreira em que se encontra integrado(a), a posição remuneratória, a natureza do vínculo de emprego público de que é titular, a respetiva antiguidade, bem como a menção qualitativa e quantitativa obtida na avaliação de desempenho relativa ao último ciclo avaliativo;

Anexo 5 - Declaração, emitida e autenticada pelo serviço de origem, contendo a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do conteúdo funcional correspondente ao posto de trabalho que o(a) candidato(a) ocupa.

11.2 - Os(As) candidatos(as) portadores(as) de deficiência, para efeitos de admissão ao procedimento concursal devem, ainda, apresentar, juntamente com os documentos previstos no ponto 11. e, quando seja o caso, no ponto 11.1:

Anexo 6 - Declaração, sob compromisso de honra, do respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como os elementos necessários a garantir que o processo de seleção dos(as) candidatos(as) com deficiência 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.

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

13 - O júri, por sua iniciativa ou a requerimento do candidato, pode conceder um prazo suplementar de 5 dias úteis para apresentação dos documentos exigidos quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis a dolo ou negligência do(a) candidato(a).



14 - Aos(Às) candidatos(as) que exerçam funções na DGARTES não é exigida a apresentação de outros 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.

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

16 - Métodos de seleção - Nos termos previstos no artigo 36.º da LTFP, e do n.º 1 do artigo 5.º e n.º 1 do artigo 6.º da Portaria:

16.1 - Nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, para os(as) candidatos(as) que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou, tratando-se de candidatos(as) em situação de valorização profissional, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e não exerçam, por escrito, o direito estabelecido no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, serão utilizados os métodos de seleção:

I. Métodos de seleção obrigatórios - Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

II. Método de seleção facultativo ou complementar - Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

16.2 - Para os(as) candidatos(as) que se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades diferentes das caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento ou sem vínculo de emprego público, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

I. Métodos de seleção obrigatórios - Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP);

II. Método de seleção facultativo ou complementar: Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

17 - Classificação e critérios dos métodos de seleção

17.1 - Avaliação Curricular (AC) - Serão ponderados, de acordo com as exigências da função, a Habilitação Académica (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP), e a Avaliação de Desempenho (AD). A classificação será atribuída numa escala entre 0 e 20 valores, com valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 45% na avaliação final, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (0,30*HA) + (0,10*FP) + (0,50*EP) + (0,10*AD)$$



**17.2 - Avaliação Psicológica (AP)** - Este método tem o objetivo de avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, e será aplicado por entidade especializada pública exterior à DGARTES ou, se comprovadamente se torne inviável, por entidade privada. A ponderação na avaliação final é de 25%, obedecendo ao estipulado no n.º 2 do artigo 5.º da Portaria.

**17.3 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - Este método tem o intuito de obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, tendo por base um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido para a função, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, e será aplicado por técnicos especializados. A ponderação na avaliação final é de 25%, obedecendo a valoração ao estipulado no n.º 2 do artigo 5.º da Portaria

**17.4 - Entrevista Profissional de Seleção** - Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria, a entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Serão avaliados os seguintes parâmetros:

- a) **Sentido crítico (SC):** pretende avaliar a capacidade de análise crítica do candidato e respetiva fundamentação face à resolução de situações que lhe são apresentadas.
- b) **Motivação (M):** pretende avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao posto de trabalho a ocupar e, por outro lado, o interesse do candidato pelas funções inerentes ao mesmo, designadamente, a sua capacidade de dedicação e empenho numa constante atualização técnica.
- c) **Expressão e fluência verbais (EFV):** pretende avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato.
- d) **Qualidade da Experiência Profissional (QEP):** pretende avaliar o nível de preparação e adequação dos conhecimentos profissionais do candidato para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar.

De acordo com o estipulado no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria, cada um dos parâmetros será avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as pontuações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A classificação será atribuída numa escala entre 0 e 20 valores, com valoração até às centésimas, terá uma ponderação de 30% na avaliação final e será classificada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS=(SC+M+EFV+QEP)/4$$

#### 17.5 - Prova de Conhecimentos (PC)

1) Natureza - Teórica e eliminatória;

2) Classificação e ponderação - A prova é classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a pontuação até às centésimas, e terá uma ponderação de 45% na avaliação final. A classificação desta prova será efetuada de acordo com a seguinte fórmula:

$$PC= (0,40 \times CGE) + (0,60 \times PD)$$

3) Estrutura da prova - A prova de conhecimentos comportará duas partes, obedecendo às seguintes regras:

1.<sup>a</sup> Parte: Conhecimentos gerais e específicos (CGE)

- i. Sem consulta;
- ii. Com a duração de 45 minutos;
- iii. Terá uma ponderação de 40%;
- iv. Será constituída por questões de escolha múltipla, com 4 opções;
- v. Só são consideradas as respostas que registem de forma inequívoca a única opção correta.

2.<sup>a</sup> Parte: Pergunta de desenvolvimento (PD)

- i. Com consulta;
- ii. Com a duração de 60 minutos;
- iii. Terá uma ponderação de 60%;
- iv. Será constituída por duas perguntas de desenvolvimento, à escolha, tendo como limite máximo de escrita uma folha A4 frente e verso;
- v. Além do conteúdo da(s) resposta(s), serão avaliadas a estrutura e clareza do texto.

4) As temáticas da prova de conhecimentos incidem sobre conteúdos de enquadramento genérico e específico, diretamente relacionados com as exigências da função, tendo por base os temas indicados, a legislação e a bibliografia mencionadas neste anexo, bem como as alterações legislativas que sobre esses temas tenham recaído e/ou venham a recair até à data da realização da prova.

Temas sobre os quais incidirá a Prova:

- a) Orgânica e organização interna da Direção-Geral das Artes
- b) Regime de atribuição de apoios financeiros do Estado às Artes
- c) Princípios e normas a que obedece a organização da administração direta do Estado
- d) Vínculos na Administração Pública
- e) Regime de carreiras e remunerações na Administração Pública
- f) Avaliação de desempenho na Administração Pública
- g) Tipos de contrato, férias, faltas e licenças
- h) Duração e organização do tempo de trabalho, trabalho suplementar



j) Políticas públicas culturais

5) Legislação e bibliografia:

- Constituição da República Portuguesa;
- 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);
- Regime de atribuição de apoios (Decreto-Lei nº 103/2017, de 24 de agosto);
- Regulamento dos programas de apoio às artes (Portaria nº 301/2017, de 16 de outubro, com as alterações introduzidas pela Portaria nº 71-B/2019, de 28 de fevereiro);
- Regulamento das Comissões de Apreciação e das Comissões de Avaliação (Portaria 302/2017, de 16 de outubro, com as alterações introduzidas pela Portaria nº 71-A/2019, de 28 de fevereiro);
- 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);
- Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro);
- [www.DGAEP.gov.pt](http://www.DGAEP.gov.pt) - “perguntas frequentes”;
- Publicações do Observatório das Atividades Culturais:  
<http://www.gepac.gov.pt/oac-1996-2013/gepac-oac/oac-documentos-electronicos.aspx>

18. Os(As) candidatos(as) admitidos(as) serão convocados(as) para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 24.º da Portaria, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

19 - Atendendo às necessidades funcionais do serviço e à importância que assume o célere suprimento das mesmas para o seu regular funcionamento, considera-se que o recrutamento tem caráter urgente, pelo que a utilização dos métodos de seleção será efetuada de forma faseada em conjuntos sucessivos de 10 candidatos(as) nos termos do artigo 7.º da Portaria.

20 - Conforme estipulado nos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, é eliminatório, considerando-se não aprovados(as) no procedimento os(as) candidatos(as) que tenham obtido classificação inferior a 9,5 ou sejam considerados(as) “Não Aprovados(as)” em qualquer um dos métodos ou fases, não lhes sendo, por conseguinte, aplicados os métodos ou fases seguintes.

21 - Exclusão e notificação de candidatos(as): De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 22.º da Portaria, os(as) candidatos(as) excluídos(as) serão notificados(as) pela forma prevista na alínea a) do artigo 10.º do mesmo diploma, para a realização da audiência dos interessados.



22 - A classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação das seguintes fórmulas:

$CF = (AC \times 45\%) + (EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$ , para candidatos(as) a quem se aplicam os métodos de seleção de Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências,

Ou,

$CF = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$ , para candidatos(as) a quem se aplicam os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

23 - Será elaborada uma lista unitária final de ordenação dos(as) candidatos(as), ainda que, no procedimento, lhe tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

24 - Em caso de igualdade de valoração entre os(as) candidatos(as) serão adotados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da Portaria e no artigo 66.º da LTFP.

25 - As atas das reuniões 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, serão publicitadas na página da DGARTES no seguinte endereço: [http://www.dgartes.gov.pt/pt/sobre\\_nos/recrutamento](http://www.dgartes.gov.pt/pt/sobre_nos/recrutamento).

26 - Além das comunicações aos(às) candidatos(as), previstas na legislação em vigor, a lista dos(as) candidatos(as) com os resultados obtidos em cada método de seleção e a lista unitária de ordenação final dos(as) candidatos(as) serão publicitadas na página da DGARTES no seguinte endereço: [https://www.dgartes.gov.pt/pt/sobre\\_nos/recrutamento](https://www.dgartes.gov.pt/pt/sobre_nos/recrutamento), e afixadas nas instalações.

27 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

28 - Composição do Júri:

Presidente - Américo Jorge Monteiro Rodrigues, Diretor-Geral das Artes

Vogais efetivos - Paulo Manuel Patrão Carretas, Técnico Superior da Direção de Serviços do Apoio às Artes que substituirá o Presidente nas suas faltas ou impedimentos e Ana Paula Carvalho de Oliveira Serrano Faria Marques, Técnica Superior da Direção de Serviços de Planeamento, Informação e Recursos Humanos.

Vogais suplentes - Maria José Serra Veríssimo, Técnica Superior da Direção de Serviços de Apoio às Artes e Dulce Helena Salvado de Brito, Técnica Superior da Direção de Serviços de Apoio às Artes.



**Anexo 2**

**Cultura Direção-Geral das Artes**

**Aviso n.º/2020**

Nos termos do disposto nos n.ºs 2 e 4 do artigo 30.º e do artigo 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovado pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho (LTFP), na sua redação atual, conjugados com a alínea a) do n.º1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante designada por Portaria), torna-se público que, por despacho do Diretor-Geral das Artes, de 09/12/2019, se encontra aberto procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de três (3) postos de trabalho no mapa de pessoal da Direção-Geral das Artes - DGARTES da carreira e categoria de Técnico Superior.

**Carreira/Categoria:** Técnico Superior - 3 (três) postos de trabalho.

**Atribuições/Competências/Atividades:** Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, a exercer com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, que fundamentam e preparam a decisão.

**Local de trabalho:** Direção-Geral das Artes, Campo Grande, n.º 83 - 1.º, 1700-088 Lisboa

**Âmbito do recrutamento:** Nos termos do disposto nos n.ºs 2 e 4 do art. 30º e do art. 33º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, para constituição de vínculo de emprego público através de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

**Nível habilitacional:** Licenciatura.

**Prazo da candidatura:** 10 dias úteis, contados da data de publicação do presente aviso.

O texto integral encontra-se publicado na Bolsa de Emprego Público (BEP), acessível em [www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt), e no sítio da Internet da Direção-Geral das Artes em [www.dgartes.gov.pt](http://www.dgartes.gov.pt) em [https://www.dgartes.gov.pt/pt/sobre\\_nos/recrutamento](https://www.dgartes.gov.pt/pt/sobre_nos/recrutamento).

Lisboa,

O Diretor-Geral, Américo Rodrigues