

**ATA N° 1**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO - TÉCNICO SUPERIOR (GESTÃO DE EVENTOS)**

Aos sete dias do mês de março de dois mil e vinte e quatro, nesta Câmara Municipal, compareceu o júri do procedimento em epígrafe nomeado por despacho do Presidente da Câmara e constituído pelos senhores: Presidente - Carlos Eduardo de Assunção Gandarez Ferreira, Chefe de Divisão de Teatro e Eventos; Vogais Efetivos: Mauro Santos Moura, Técnico Superior e Paula Cristina Pires Martins, Técnica Superior, afim de decidirem os métodos de seleção e critérios para o procedimento concursal em epígrafe.

Os métodos de seleção a utilizar são:

Prova de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) para candidatos sem relação jurídica de emprego público ou com relação jurídica, mas sem identidade funcional.

Avaliação curricular (AC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) para os candidatos com vínculo de emprego público e com identidade funcional, que cumulativamente sejam titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competências ou atividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou (se se encontrarem em mobilidade especial) tenham sido detentores da categoria, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura.

A Ordenação Final (OF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, efetuada de acordo com as seguintes expressões, respetivamente:

OF = 70% PC + AP - Apto/Não Apto + EAC (30%), em que:

OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AP - Avaliação Psicológica; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências



OF= 70% AC + AP - Apto/Não Apto + 30% EAC, em que:

OF - Ordenação Final; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências; AP - Avaliação Psicológica.

Prova de Conhecimentos - Será uma prova escrita com a duração de 90 minutos, e versará sobre o conteúdo funcional de técnico superior (gestão de eventos), bem como sobre a legislação e funções específicas inerentes à função, descritas no aviso BEP e, ainda sobre as seguintes temáticas: Lei n.º 35/2014 de 20 de junho; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo (CPA); Lei n.º 169/99, de 18 de setembro; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; Regime de funcionamento dos espetáculos de natureza artística - DL n.º 23/2014, de 14 de fevereiro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 26/2014, de 17 de abril e com as alterações introduzidas pelo DL n.º 90/2019, de 5 de julho de 2019; Regulamento de organização dos Serviços Municipais do Município de Torres Novas (<https://dre.pt/application/conteudo/140821519>); Organização e gestão de eventos: [https://www.cascais.pt/sites/default/files/anexos/gerais/ag21organizacao\\_gestao\\_eventos.pdf](https://www.cascais.pt/sites/default/files/anexos/gerais/ag21organizacao_gestao_eventos.pdf); Manual de Organização e Gestão de Eventos, de Ana Margarida Isidoro, Maria Manuel Simões, Silvia Diogo Saldanha e Joaquim Caetano, Edições Silabo de setembro 2013; Gestão de Eventos de Joaquim Caetano, Luís Rasquilha, Klaus Christiani e Filipe Pedro editor: Escolar Editora, janeiro de 2012.

A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar tendo referência o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação Curricular 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 do desempenho obtida, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até as

centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

Para a valoração da Avaliação Curricular o Júri adotará a seguinte fórmula:

$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$  em que:

HA = Habilitações Académicas (certificados pelas entidades competentes);

FP = Formação Profissional - Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

EP = Experiência Profissional - com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade.

AD = Avaliação de Desempenho - relativa aos três últimos anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar.

Para a valoração das Habilitações Académicas, será adotado o seguinte critério:

Doutoramento - 20 valores;

Mestrado - 18 valores;

Licenciatura - 16 valores.

Para a valoração da Formação Profissional, serão contabilizadas ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho, frequentadas nos últimos três anos e até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

Curso com duração > 10 dias (70 horas) - 5 valores;

Curso com duração > 7 dias (49 horas) - 4 valores;

Curso com duração > 5 dias (35 horas) - 3 valores;

Curso com duração > 3 dia (21 horas) - 2 valores;

Sem formação - 0 valores.

A valoração da Experiência Profissional, incidirá na valorização do desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

Experiência mais de 16 anos - 20 valores;

Experiência mais de 12 anos e até 16 anos - 18 valores;

Experiência mais de 8 e até 12 anos - 16 valores;

Experiência mais 4 ano e até 8 anos – 14 valores;  
Experiência mais de 2 anos e até 4 anos – 12 valores  
Experiência até 2 anos – 10 valores.

Para a valoração da Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três últimos anos, de acordo com os seguintes critérios:

- a) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Relevante: 16 valores; Adequado: 12 valores; Inadequado: 10 valores.
- b) Caso se verifique a não existência de avaliação, será considerado como adequado: 12 valores.

A entrevista de avaliação de competências visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9.5 valores nas provas consideram-se excluídos do procedimento, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

As regras a observar na valorização dos diversos elementos que integram os métodos de seleção, constam dos mapas anexos a esta ata.

E não havendo mais nada a tratar se encerrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

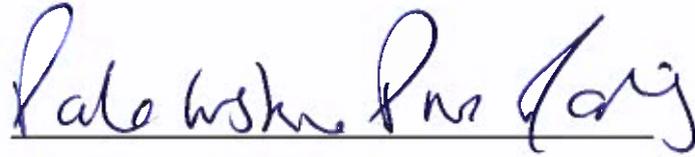
O Júri



Carlos Eduardo de Assunção Gandarez Ferreira



Mauro Santos Moura



Paula Cristina Pires Martins

