AMADORA
Câmara Municipal

4
vdms

Ata n.º 1 do júri
Ata de Reunião Prévia

Procedimento concursal comum para contratação em funções públicas por tempo indeterminado, com vista à ocupação de um posto de trabalho do mapa de pessoal, na carreira de Assistente Técnico (Mediação Cultural)

Aos trinta dias do mês de outubro do ano dois mil e vinte e seis, na sala de reuniões da Divisão de Intervenção Cultural, compareceram a Chefe da respetiva Divisão, Ângela Maria dos Santos Rodrigues, Presidente do Júri do procedimento mencionado em epígrafe, a Técnica Superior, Gisela de Carvalho Guina da Encarnação, 1.ª vogal suplente e a Técnica Superior, Vanessa Filipa Sitima Dias, 2ª vogal efetiva, a fim de procederem à fixação dos critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular, da Entrevista de Avaliação de Competências e da Avaliação Psicológica, à elaboração do programa das Provas de Conhecimentos, bem como à fixação das fórmulas de Classificação Final do presente procedimento.

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

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

As provas de conhecimentos visam avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Iniciados os trabalhos deliberou o júri por unanimidade, o seguinte:

I) Métodos Obrigatórios:
Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:
A) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do art.º 36 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.
B) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

II) Considerar, na avaliação curricular, os seguintes parâmetros:
A. Habilitação Académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (H.A.)
- 12º ano Técnico Profissional - Nível 4
Área de formação: Animação Sociocultural; Técnico de Animação e Mediação Comunitária ..... 20 valores

B. Formação Profissional (F.P.)
Formação com interesse direto para o exercício de funções identificadas total ou parcialmente com as funções a desempenhar, devidamente comprovada, sendo atribuída uma valoração mínima de 10 e máxima de 20 valores, de acordo com as tabelas que se seguem:

1 - Participação em cursos, conferências, seminários, colóquios e outras iniciativas similares:

1.1 - A cada dia de formação corresponderá 6 horas. Quando não forem mencionados horas/dias, será considerado, apenas, o valor mínimo de um dia.

1.2 - Entendeu-se agrupar as ações de formação em carga horária total, por se considerar que esta forma se revela mais equitativa na apreciação objetiva.

Por cada módulo de 25 horas	0,25 valores

2 - Frequência de estágios não curriculares:

2.1 - Entendeu-se contabilizar, apenas, os estágios não curriculares, relacionados com as funções a desempenhar, com duração igual ou superior a um mês, por se considerar ser esse o período mínimo para aquisição de conhecimentos relevantes.

2.2 - Entendeu-se contabilizar a duração total do(s) estágio(s) frequentado(s), por se considerar que esta forma se revela mais equitativa na apreciação objetiva.

Duração	Valores
Até 6 meses	1 valor
= ou superior a 6 meses e até um ano	1,5 valores
Superior a um ano	2 valores

C. Experiência Profissional (E.P.)

Desempenho de funções no âmbito das funções a desempenhar, avaliado pela sua duração e natureza.

1 - Duração

A duração da experiência profissional será classificada, considerando o tempo de serviço prestado pelos candidatos, expresso em anos completos, com arredondamento para a unidade imediatamente inferior ou superior, consoante as frações sejam menores ou maiores/iguais de 6 meses, de acordo com os seguintes patamares:

* até 6 meses ..... 10 valores
* > 6 meses ≤ 1 ano ..... 12 valores
* > 1 ano ≤ 2 anos ..... 14 valores
* > 2 anos ≤ 5 anos ..... 16 valores
* > 5 ano ≤ 10 anos ..... 18 valores
* > 10 anos ..... 20 valores

2 - Natureza

- Sem experiência profissional na área a recrutar ..... 10 valores
- Identidade parcial com as funções a desempenhar ..... 14 valores
- Identidade total com as funções a desempenhar ..... 20 valores

A classificação obtida na experiência profissional resultará da média aritmética das classificações atribuídas na duração e na natureza e não poderá ser superior a 20 valores.

D. Avaliação de desempenho (A.D.)

Será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, sendo classificada de acordo com a seguinte tabela:

Menção	Avaliação final	valores
Excelente	4 - 5	20
Muito Bom	4 - 5	18
Bom	3,500 – 3,999	16
Regular	3 – 3,499	14
Regular	2 – 2,999	12
Inadequado	1 – 1,999	8

Caso o candidato não possua avaliação, ser-lhe-ão concedidos 12 valores.

Assim, é a seguinte a fórmula de classificação da avaliação curricular:

A.C. = (H.A x 0,1) + (F.P. x 0,2) + (E.P. x 0,5) + (A.D. x 0,2)

Sendo:

A.C.= Avaliação Curricular
H.A.= Habilitação Académica
F.P.= Formação Profissional
E.P.= Experiência Profissional
A.D. = Avaliação de Desempenho

III) Considerar, na Entrevista de Avaliação de Competências, o seguinte:

A Entrevista de Avaliação de Competências será registada numa ficha individual referente a cada candidato submetido à entrevista, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado obtido, sendo avaliada entre 0 e 20 valores.

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista constituído por questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido. Cada competência será avaliada de acordo com a exploração dos comportamentos associados, baseados nas questões do guião, fundamentada na quantificação das respostas que evidenciam a presença ou ausência dos mesmos.

1 - A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resultará da valoração das 3 competências essenciais do perfil profissional do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada, cada uma numa escala de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte fórmula:

$$\textbf{EAC} = \frac{C1+C2+c3}{3}$$

Sendo:

E.A.C.: Entrevista de Avaliação de Competências
C1, C2 E C3: Competências em avaliação

1.1 – Critérios de avaliação:

Fundamentação da classificação	Valoração
O candidato não demonstra a competência.	4 valores
O candidato demonstra comportamentos relacionados com a competência, mas apresenta dificuldade em relacioná-los com situações reais, já vivenciadas.	8 valores
Competência demonstrada através dos exemplos expostos, diretamente relacionados com a experiência detida pelo candidato, revela a adoção de alguns comportamentos fundamentais para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar.	12 valores
Competência demonstrada a um bom nível. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, são expostos de forma adequada e evidenciam a adoção da maioria dos comportamentos considerados fundamentais para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar.	16 valores

Competência demonstrada a um nível elevado. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma clara e inequívoca a adoção de todos os comportamentos considerados fundamentais para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar.	20 valores

IV) <u>Considerar para as provas de conhecimentos o seguinte:</u>

As provas de conhecimentos revestirão duas fases com uma parte escrita e uma parte oral nos seguintes termos:

1 A **Prova Escrita** terá a duração de uma hora e trinta minutos (1h30m) com mais trinta minutos (30m) de tolerância podendo ser consultada a legislação não anotada, apenas em suporte em papel, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a grelha de correção, passando à parte oral os candidatos que obtiverem classificação igual ou superior a 9,5 valores.

1.1 Os candidatos deverão levar a legislação apenas em suporte papel, não anotada, sendo da sua responsabilidade confirmar eventuais alterações ou retificações ocorridas na legislação indicada. Durante a realização da prova é proibida a utilização de telemóveis, computadores portáteis, auriculares, smartwatches ou quaisquer outros aparelhos eletrónicos.

A prova escrita será elaborada com base na seguinte legislação de enquadramento nas versões em vigor à data da prova:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – LTFP, aprovada em anexo à Lei nº.35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual.
- Lei de Bases do Património Cultural Português- Lei n.º 107/2001, de 08 de setembro;
- Lei-Quadro dos Museus Portugueses - Lei n.º 47/2004, de 19 de agosto;
- Regulamento orgânico dos Serviços Municipais, publicado na separata nº.26 do Boletim Municipal de 22 de junho de 2026

1.2 Bibliografia recomendada que não pode ser consultada no decorrer da prova de conhecimentos:

Estatuto da Carreira de Animador/a Sociocultural proposto pela Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Animação Sociocultural – APDASC
Microsoft Word - Estatutos FINAL .doc

Código Deontológico do Animador Sociocultural proposto pela Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Animação Sociocultural – APDASC
Codigo-Deontologico_ASC_2010FINAL.pdf

Encarnação, Gisela de Carvalho Guina da, Reprogramar o Museu Municipal de Arqueologia. Proposta de novo programa museológico: o Museu da Amadora, 2020
REPROGRAMAR O MUSEU MUNICIPAL DE ARQUEOLOGIA. PROPOSTA DE NOVO PROGRAMA MUSEOLÓGICO: O MUSEU DA AMADORA

Galeria Municipal Artur Bual [site Câmara Municipal da Amadora]
Galeria Municipal Artur Bual

2. A **Prova Oral**, aplicada somente aos candidatos que obtiveram classificação igual ou superior a 9,5 valores na parte escrita, será avaliada de 0 a 20 valores.

2.1 – A prova oral terá uma duração de 30 minutos, sendo aprovados os candidatos que obtiverem uma classificação igual ou superior a 9,5 valores.

2.2 – Conhecimentos específicos a avaliar:

• Domínio de técnicas e estratégias de animação sociocultural aplicadas à dinamização de atividades culturais, educativas e recreativas, dirigidas a diferentes públicos.

• Compreensão dos princípios da mediação cultural e das estratégias de comunicação e interação com os públicos, promovendo a participação e a fruição das atividades culturais e patrimoniais.

• Aptidão para apoiar a organização e execução de atividades e iniciativas culturais, nomeadamente ao nível da preparação de materiais, organização de espaços, acompanhamento dos participantes e apoio logístico.
• Competência para identificar necessidades e dificuldades na realização de atividades culturais e no atendimento aos públicos, colaborando na procura de soluções adequadas aos diferentes contextos de intervenção.

2.3 - Fatores de apreciação*:
- Compreensão das questões
- Resposta à questão/conhecimentos
- Capacidade/qualidade de argumentação
- Fluência verbal/Qualidade da expressão oral

*Fatores de apreciação da prova oral	Nível de desempenho	Níveis avaliação	Ponderação Fatores
Compreensão das questões	Evidencia uma excelente capacidade de análise das questões Manifesta uma boa capacidade de análise das questões Evidencia uma suficiente capacidade de análise das questões Denota dificuldade na compreensão das questões Manifesta total incompreensão das questões	17 a 20 valores 14 a 16 valores 10 a 13 valores 5 a 9 valores 0 a 4 valores	30%
Resposta à questão/conhecimentos	Responde com elevado conhecimento, raciocínio e sequência lógica Responde com bom conhecimento, raciocínio e sequência lógica Responde com suficiente conhecimento, raciocínio e sequência lógica Reduzido conhecimento da questão com fraco raciocínio Manifesta total desconhecimento da questão	17 a 20 valores 14 a 16 valores 10 a 13 valores 5 a 9 valores 0 a 4 valores	40%
Capacidade/qualidade da argumentação	Excelente argumentador com várias soluções pertinentes para a resolução de uma situação Bom arguente com algumas situações pertinentes para a resolução de uma situação Bom arguente com opções vulgares Apresenta sempre respostas com reduzidos argumentos Não argumenta	17 a 20 valores 14 a 16 valores 10 a 13 valores 5 a 9 valores 0 a 4 valores	20%
Fluência verbal/Qualidade da expressão oral	Excelente fluência verbal e qualidade da expressão oral Boa fluência verbal e qualidade da expressão oral Suficiente fluência verbal e qualidade da expressão oral Fraca fluência verbal e qualidade da expressão oral Depreciável fluência verbal e expressão oral	17 a 20 valores 14 a 16 valores 10 a 13 valores 5 a 9 valores 0 a 4 valores	10 %

3- Assim, é a seguinte a fórmula de classificação da prova de conhecimentos:

P.C. = (P.E. x 60%) + (P.O. x 40%)

Sendo:
P.C. = Prova de Conhecimentos
P.E.= Prova Escrita
P.O. = Prova Oral

V) <u>Considerar para a Avaliação Psicológica o seguinte:</u>

No que diz respeito à avaliação psicológica, a sua preparação e aplicação será efetuada por uma entidade especializada externa.

A avaliação psicológica é composta por uma ou duas fases, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato submetido a avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido, sendo atribuída a menção de Apto ou Não Apto.

VI) O júri definiu, ainda, o perfil de competências a ser avaliado na Entrevista de Avaliação de Competências e na Avaliação Psicológica:
- Orientação para a colaboração;
- Orientação para a mudança e inovação;
- Orientação para os resultados.

VII) Seguidamente, deliberou o Júri por unanimidade fixar as seguintes **Fórmulas de Classificação Final**:

Para os candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicado:

C.F. = (A.C. x (70%) + (E.A.C. x 30%)

Para os demais candidatos:

C.F. = (P.C. x 100%)

A.P. = Apto ou Não apto

Sendo:

C.F. = Classificação Final

A.C. = Avaliação Curricular

E.A.C. = Entrevista de Avaliação de Competências

P.C. = Provas de Conhecimentos

A.P. = Avaliação Psicológica

Deliberou, ainda, o júri, por unanimidade que, em caso de igualdade de valoração entre candidatos na ordenação final, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, e que subsistindo o empate após a aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de desempate:

- Menor idade;
- Residência no concelho da Amadora;

E nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Vanessa Dias