



MUNICÍPIO DE SILVES
CÂMARA MUNICIPAL

ATA NÚMERO UM

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO, NO
REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, PARA PREENCHIMENTO
DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR
DE CONSERVAÇÃO E RESTAURO PARA A DIVISÃO DE CULTURA,
TURISMO E PATRIMÓNIO

1. Aos vinte dias do mês de junho de dois mil e vinte e dois, na sala da presidente do júri, estando presente os membros do júri designado por despacho da Sra. Presidente da Câmara, datado de treze de abril de dois mil e vinte e dois, para o procedimento concursal para contratação por tempo indeterminado, no regime de contrato de trabalho em funções públicas, de dois postos de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, área de actividade de Conservação e Restauro, nomeadamente, Maria José da Silva Gonçalves, Técnica Superior, Responsável e Coordenadora do Setor de Património e Diretora Técnica do Museu de Arqueologia, na qualidade de Presidente do júri, Fátima Isabel Mugeiro da Silva, Técnica Superior, que substitui o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Ana Lídia Mendes Mascarenhas, Técnica Superior, ambas na qualidade de Vogais Efetivos a fim de estabelecer o conteúdo a utilizar na prova escrita de conhecimentos, a ponderação, grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.-----

2. Na sequência do despacho da Sra. Presidente da Câmara quanto aos métodos de seleção a aplicar, deliberou o júri, nos termos do artº 36º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho e artigos 5º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, adiante designada de Portaria, que é adotada para o presente procedimento, o seguinte:-----

a) A prova de conhecimentos será de natureza teórica e revestirá a forma escrita, de realização individual, em suporte de papel facultado para o efeito, com consulta na parte de conhecimentos gerais e sem consulta na parte de conhecimentos específicos. A mesma, é valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 45%.-- Terá a duração de 2 horas, sendo orientada para a informação e temas versados na seguinte legislação e bibliografia:-----

Conhecimentos Gerais:-----

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Janeiro - Código do Procedimento Administrativo;-----

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;-----

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 46 - C/2013, de 1 de novembro e Declaração de Retificação n.º 50-A/2013, de 11 de novembro - Estabelece o regime jurídico das Autarquias Locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades

fev 14
jmg



MUNICÍPIO DE SILVES
CÂMARA MUNICIPAL

intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico;-----

Conhecimentos Específicos:-----

AA.VV. (2002) - The science for conservators, Routledge, London [Vol. 1: An introduction to materials; Vol. 2: Cleaning; Vol. 3: Adhesives and coatings].-----

Cronyn, J. M. (2004) - The elements of archaeological conservation. Routledge, London. -----

Horie, C.V. (2005) - Materials for conservation. Butterworth-Heinemann, Oxford. -----

Moles, A; Matteini, M. - La chimica nel restauro. Nardini Editore, Firenze.-----

AA.VV. (2002) - Património Estudos. Ciências e Técnicas aplicadas ao Património. Caderno 3. Instituto Português do Património Arquitectónico, Lisboa.-----

AA.VV. (2004) - Alcalar 7. Estudo e Reabilitação de um Monumento Megalítico. Cadernos. Instituto Português do Património Arquitectónico. Lisboa.-----

Aires-Barros, Luís (2001) - As Rochas dos Monumentos Portugueses. Tipologias e Patologias. Cadernos II, 2ª série. 2 vols. Instituto Português do Património Arquitectónico. Lisboa.-----

Acton, Lesley; MC Auley - (1996) - Restauración de loza y porcelana, Barcelona, Ed. Gustave Gili.-----

Albuquerque, Marcos; Lima, Angelina (1994/95) - Preservação de objetos metálicos resgatados em sítios arqueológicos históricos. Revista de Arqueologia, São Paulo, v. 2, n.8, pp. 287-301.-----

Brandi, Cesare (2006) - Teoria do Restauro, Edições Orion.-----

Berducou, C. (1988) - La conservation en Archéologie, Ed. Masson. Paris.-----

Mingarro Martin, F. Org. (1986) - Degradación Y conservación del Património Arquitectónico, Editorial Complutense. Madrid.-----

Rocha-Trindade, Maria Beatriz (coord.) (1993) - Iniciação à Museologia, Universidade Aberta. Lisboa.-----

Stanley Price, N.P. Org. (1987) - La conservación en Excavaciones Arqueológicas, Ministerio da Cultura, Madrid.-----

Temas de Museologia: Plano de Conservação Preventiva, bases orientadoras, normas e procedimentos, IMC, 2007.-----

ICOMOS - Recomendações para a análise, conservação e restauro estrutural do património arquitectónico, 2003.-----

Directrizes profissionais: código de ética, E.C.C.O., 7 de Março de 2003.-----

Carta de Cracóvia - Princípios para a conservação e restauro do património construído, de 26 de Outubro de 2000.-----

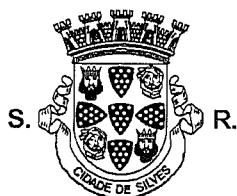
Lei 107/2001 de 8 de Setembro estabelece as bases da política e do regime de protecção e valorização do Património Cultural.-----

Lei nº 47/2004 de 19 de Agosto - Lei-Quadro dos Museus Portugueses----

Decreto-Lei nº 140/2009 de 15 de Junho - Regime Jurídico dos Estudos, Projectos, Relatórios, Obras de intervenção sobre bens culturais.-----

Decreto-Lei nº 115/2012, de 25 de Maio - Diploma que aprova a orgânica da Direcção Geral do Património Cultural.-----

b) **Avaliação Psicológica (AP)** - destinada a avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos bem como estabelecer um prognóstico de adaptação às



MUNICÍPIO DE SILVES
CÂMARA MUNICIPAL

exigências do posto de trabalho a ocupar. É valorada, em cada fase intermédia, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e, na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 25%. -----

2.1. Relativamente aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, ou se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atividade caraterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, a ponderação e valoração dos métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento é a seguinte:-----

a) **Avaliação Curricular:** Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação obtida. Para tal são considerados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar: habilitação académica ou curso equiparado, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho, tendo a ponderação de 45% para a valoração final. -----

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:-----

AC= $\frac{HAB+FP+EP+AD}{4}$ -----

Sendo que:-----
AC= Avaliação Curricular;-----
HAB= Habilitações Académicas;-----
FP= Formação Profissional;-----
EP= Experiência Profissional;-----
AD= Avaliação de Desempenho.-----

Cada um destes parâmetros é valorizado de acordo com a seguinte tabela:-----

HAB = Habilitações Académicas, onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:-----
Habilitação académicas de grau exigido à candidatura - 19 valores-----
Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura - 20 valores.-----

FP = Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores.-----

Sem ações de formação - 10 valores;-----
Ações de formação até uma semana - 10 valores + 1 valor/cada ação;-----



MUNICÍPIO DE SILVES
CÂMARA MUNICIPAL

Ações de formação de mais de uma semana e até um mês - 10 valores + 2 valores/cada ação;-----
Ações de formação superiores a um mês - 10 valores + 3 valores/cada ação. -----

EP = Experiência Profissional, considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:-----
Até um ano - 10 valores;-----
Superior a um ano até dois anos - 12 valores;-----
De dois a quatro anos - 14 valores;-----
De quatro a seis anos - 16 valores;-----
De seis a oito anos - 18 valores;-----
Superior a oito anos - 20 valores.-----

AD = Avaliação de Desempenho, relativa aos 2 últimos biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será traduzida, em menção quantitativa de acordo com a seguinte fórmula: $AD = (A+B)/2$, em que A, e B correspondem, respetivamente às avaliações de desempenho dos dois últimos ciclos avaliativos:-----

Desempenho Inadequado - 8 valores;-----
Desempenho Adequado - 14 valores;-----
Desempenho Relevante - 16 valores;-----
Excelente - 20 valores.-----

O fator da Avaliação de Desempenho é aplicável apenas a candidatos que exerçam funções na Administração pública.-----

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto no artigo 8º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, que estabelece que o júri deve prever um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, é atribuída a valoração de 12 valores.-----

b) Entrevista de Avaliação de Competências - (EAC) - Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e é avaliada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 25%.-----

No decorrer da entrevista serão avaliadas as seguintes competências:--
Orientação para o serviço público;-----
Iniciativa e autonomia;-----
Otimização de Recursos;-----
Planeamento e Organização;-----
Adaptação e Melhoria Continua;-----
Inovação e qualidade;-----
Responsabilidade e Compromisso com o serviço.-----



Lucy Al.
Smg

MUNICÍPIO DE SILVES
CÂMARA MUNICIPAL

Estes aspetos serão avaliados segundo os níveis classificativos:-----

8 competências - Elevado (20 valores)-----
6 ou 7 competências - Bom (16 Valores)-----
4 ou 5 competências - Suficiente (12 valores)-----
2 ou 3 competências - Reduzido (8 valores)-----
1 competência - Insuficiente (4 valores)-----

2.2. Parâmetros e ponderação do método de seleção facultativo.-----

Entrevista Profissional de Seleção: Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 30% e será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:-----

$$EPS = \frac{a+b+c+d}{4}$$

Em que:-----

a= Atitude Profissional - interesse, motivação e dinamismo;-----

b= Sentido de responsabilidade;-----

c= Espírito de equipa e participação;-----

d= Segurança demonstrada na procura de soluções a problemas hipoteticamente colocados.-----

Estes aspetos serão avaliados 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.-----

3. Cada um dos métodos de seleção, é eliminatório, pela ordem constante da presente ata, considerando-se excluído do procedimento concursal o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

4. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção. -----

5. A valoração final dos métodos de seleção será a obtida através da seguinte fórmula:-----

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

AL
Levy
mg



MUNICÍPIO DE SILVES
CÂMARA MUNICIPAL

Em que:-----
VF= Valoração final;-----
PC= Prova de Conhecimentos;-----
AP= Avaliação Psicológica;-----
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.-----

Ou-----

VF= (ACx45%)+(EACx25%)+(EPSx30%)-----
em que:-----
VF= Valoração final;-----
AC= Avaliação Curricular;-----
EAC= Entrevista de Avaliação de Competências;-----
EPS= Entrevista Profissional de Seleção-----

6. Notificação e exclusão dos candidatos:-----

6.1. A notificação dos candidatos será efectuada por correio eletrónico nos termos do disposto no artº 22º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua actual redação.-----

6.2. Os candidatos excluídos são notificados para realização da audiência prévia nos termos do (CPA) Código do Procedimento Administrativo.-----

6.3. Serão excluídos do procedimento, nos termos do nº 10 do artº 9 da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua actual redação, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.-----

7. A lista de ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efectuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores.-----

8. Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, sendo igualmente publicada na 2ª série (parte h) do Diário da República, afixada nos serviços dos Recursos Humanos e disponibilizado na página eletrónica do Município.-

9. A lista de ordenação final dos candidatos obedece aos critérios de ordenação preferencial, em caso de igualdade de valoração, estatuídos pelo art.º 27 da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua actual redação.-----

10. Critérios de ordenação preferencial:-----

Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração final referentes aos critérios gerais ou específicos, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro.-----



MUNICÍPIO DE SILVES
CÂMARA MUNICIPAL

10.1. Subsistindo o empate, considera-se como critério de desempate o seguinte:-----

1 - Os candidatos com mais tempo de experiência profissional nas funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar;-----

2 - Os candidatos com mais tempo de actividade laboral.-----

11. Nos termos do disposto do artigo 11º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, e sua atual redação, o presente aviso será publicitado na 2ª série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) no 1º dia útil seguinte à presente publicação, na página eletrónica da Câmara Municipal de Silves (www.cm-silves.pt).-----

12. E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, tendo sido lavrada a presente ata, a qual foi assinada por todos os elementos do júri.-----

O Presidente do júri

(Maria José da Silva Gonçalves)

Vogais Efetivos

(Fátima Isabel Mugeiro da Silva)

(Ana Lúcia Mendes Mascarenhas)

