

ATA nº 1 – Definição de Critérios

Em 17/05/2025 reuniu, via videoconferência, o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na **modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado** com vista ao preenchimento **de 1 posto de trabalho** da carreira/categoria geral de **Técnico Superior** da área funcional **Gestão Cultural** do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Sardoal, deliberado, por unanimidade, em Reunião de Câmara a 05 de fevereiro de 2024, constituído por:

Presidente: Jorge Manuel Salgado Simões, Secretário Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo;

Vogais Efetivos: Anabela Diogo, Chefe de Divisão da Cultura da Câmara Municipal de Abrantes, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Ana Soares, Chefe Divisão Turismo e Cultura da Câmara Municipal de Tomar;

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização:

"As funções a desempenhar serão as seguintes: · Planificação, programação e execução das atividades culturais do Município; Programação e dinamização de ações nas áreas da cultura; Captação e contratação de eventos; Articulação com entidades parceiras; Negociação e implementação de programas nas áreas da cultura, nomeadamente teatro, música, dança e outras artes performativas; Promoção da descentralização cultural; Estabelecimento de parcerias estratégicas na área cultural; Dinamização de ações em rede a nível concelhio, regional e nacional; Formação e mediação de públicos; Apoio na produção e gestão cultural; Auxílio na conceção de programas de ações educativas e culturais; Participação da política de gestão do Centro Cultural Gil Vicente; Desenvolvimento e submissão de candidaturas a programas de financiamento cultural, de âmbito nacional e internacional."

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Primeiro: Métodos de Seleção e utilização Faseada

Nos termos do art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria, conjugado com o art.º 36.º da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos** ou **Avaliação Curricular** e **Avaliação Psicológica** ou **Entrevista de Avaliação de Competências**, nos seguintes termos:

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com a Avaliação Curricular – para os restantes candidatos. A utilização da Avaliação Curricular, como método facultativo, visa relevar para ocupação posto de trabalho, a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional., aumentando a validade preditiva do processo de seleção, conforme n.º 4 do art. 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do art. 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de **5 candidatos**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico/funcional, até à satisfação das necessidades.

Segundo: Prova de Conhecimentos

Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Este método de seleção será realizado individualmente, constituído por um conjunto de questões de escolha múltipla, 40 questões, com consulta da bibliografia/legislação indicada, podendo ter a duração máxima de 60 minutos. A Prova de Conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

Cada questão terá quatro opções de resposta, em que:

- a) Os candidatos devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão;
- b) Cada resposta certa será classificada com 0,5 valores;
- c) Cada resposta errada desconta 0,06 valores;
- d) A ausência de resposta ou a indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão.

Apresenta-se, em seguida, a bibliografia/legislação indicada. Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente ata até à data da realização da referida prova de conhecimentos.

Bibliografia / Legislação comum:

- Lei n.º 35/2014, de 20 junho, na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação - Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 75/2013, na sua atual redação - Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008, na sua atual redação;
- Constituição da República Portuguesa.

Legislação/Bibliografia específica:

- Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura - Decreto-Lei n.º 105/2021, de 29 de novembro;
- Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos - Decreto-Lei n.º 63/85, de 14 de março;
- Decreto-Lei n.º 23/2014, de 14 de fevereiro;
- Regulamento Geral de Proteção de Dados;
- Plano Nacional das Artes;
- ISIDORO, Ana Margarida [et al.] - Manual de organização e gestão de eventos. 2.ª ed. Lisboa: Edições Sílabo, 2014. 214 p. ISBN 978-972-618-723-3
- Manual de boas práticas para a organização de eventos artísticos no espaço público, Coord. Bruno Costa, Daniel Vilar, Outdoor Arts Portugal, 2021.

Terceiro: Avaliação Curricular

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a

experiência profissional. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o/a candidato/a.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP.

De acordo com a seguinte fórmula: **AC = (HA + FP + 2EP) / 4**

Em que:

As **Habilitações Académicas** serão ponderadas até ao limite de 20 valores:

| Habilitações Académicas | Valoração |
|--|------------------|
| Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura); | 17 valores |
| Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Mestrado); | 18 valores |
| Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Doutoramento); | 20 valores |

Formação Profissional: Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e **obtidas nos últimos 5 anos**. A posse de Pós-Graduação/MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de

duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

| Formação Profissional | Valoração |
|---|------------------|
| Sem formação | 10 valores |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 50 horas. | 12 valores |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 51 a 100 horas. | 14 valores |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 125 horas. | 16 valores |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração igual ou superior a 126 horas | 18 valores |
| Pós-Graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho. | 20 valores |

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

A **Experiência Profissional** é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente relacionadas com o âmbito de atuação e com as competências exigidas para o posto de trabalho, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

| Experiência Profissional | Valoração |
|--|------------------|
| Experiência até 1 ano | 10 valores |
| Experiência ≥ 1 e < 3 anos | 12 valores |
| Experiência ≥ 3 e < 6 anos | 15 valores |
| Experiência ≥ 6 anos | 16 valores |
| No caso de ter exercido funções em Autarquias Municipais num período até 2 anos serão acrescidos | 2 valores |
| No caso de ter exercido funções de coordenação num período superior a 2 anos será acrescido | 4 valores |

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos parâmetros (HA, FP, EP), integrantes deste método de seleção, traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos na área relativa ao posto de trabalho para o qual o procedimento foi aberto.

Quarto: 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.

Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e, por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Quinto: Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: **EAC = (15A + 20B + 15C + 15D + 15E + 20F) / 100**

A. Orientação para o serviço público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.
- Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.
- Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.

B. Orientação para a mudança e inovação: Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e

soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Adapta-se a diferentes situações e mudanças, mantendo uma atitude positiva e otimista.
- Mostra abertura a novas ideias, tarefas ou instrumentos de trabalho.
- Adota soluções de melhoria que impactam nas suas práticas de trabalho.

C. Orientação para os resultados: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados.
- Utiliza os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável.
- Identifica e cumpre os padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcançar.

D. Gestão do Conhecimento: Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Demonstra uma atitude recetiva em relação à aquisição de novos conhecimentos e competências.
- Aplica autonomamente os conhecimentos necessários ao exercício da sua atividade.
- Facilita o acesso e disponibiliza informações e documentos, dentro dos limites da legalidade, mantendo-os organizados.

E. Organização, planeamento e gestão de projetos: Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Executa as tarefas segundo uma ordem lógica, de forma a garantir o seu cumprimento.
- Cumpre o planeamento estabelecido para as suas tarefas.

- Identifica e sinaliza riscos ao cumprimento dos prazos e dos padrões de qualidade exigidos, no âmbito da sua intervenção nos projetos.

E. Tomada de decisão: Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Identifica as situações urgentes, dando uma resposta alinhada com as suas responsabilidades.
- Mostra compreender os procedimentos e diretrizes, seguindo-os para justificar as suas decisões.
- Assume a responsabilidade pelas suas ações, informando a chefia em caso de erro ou de falha.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom;
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente;
- 8 Valores: Nível Fraco;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.

Sexto: Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{OF} = (40\text{AC} + 60\text{EAC}) / 100 \text{ ou } \text{OF} = (50\text{PC} + 25\text{EAC} + 25\text{AC}) / 100$$

Legenda: OF - Ordenação Final; AC - Avaliação Curricular; PC - Prova de Conhecimentos; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

Sétimo: Critérios de Ordenação Preferencial

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no método da AC: “Experiência Profissional”.

2.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no método da AC: “Formação Profissional”.

3.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no método da AC: “Habilitações Académicas”.

Oitavo: Candidatos com grau de incapacidade

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente Ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O Júri