



MUNICÍPIO DE TOMAR

DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS

Procedimento concursal por tempo indeterminado, para dois postos de trabalho, para a categoria de Técnico Superior na área da cultura

ATA Nº 1

Definição de Critérios

Aos seis dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e seis pelas dezassete horas, nas instalações da Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal, reuniu o Júri do Procedimento concursal, para dois postos de trabalho, para a categoria de Técnico Superior na área da cultura, em regime de Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, designado por despacho de 5 de agosto de 2026, proferido pelo Exmo. Senhor Presidente da Câmara. Compareceram os membros efetivos do Júri do Procedimento, a saber: Diva Fabiana Constantino Cobra, Diretora de Departamento, Ana Margarida Silva de Carvalho Soares, Chefe de Divisão e Sónia Margarida Gaudêncio Lopes coentro da Silva, Chefe de Divisão, respetivamente, presidente, primeiro e segundo vogais. -----

ORDEM DE TRABALHO

Ponto único – FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELECÇÃO A APLICAR NO PROCEDIMENTO-----

O Júri do Procedimento deliberou, por unanimidade, fixar o seguinte: -----

1) Métodos de seleção: -----

No presente recrutamento são utilizados os métodos de seleção, previstos nos n.º 1 e n.º 2 do artigo 36.º da LTFP. -----

a) Para os candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP são: -----

Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de avaliação de competências (EAC), como métodos obrigatórios, salvo se os candidatos os tiverem afastado por escrito conforme estabelece o n.º 3 do artigo 36.º da LTFP. -----

b) Todos os restantes candidatos (candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LTFP): -----

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) e Avaliação Psicológica (AP), como métodos obrigatórios, e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como método facultativo. -----

Métodos a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: -----

Avaliação Curricular (AC) -----

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)-----

A **Avaliação Curricular (AC)**: visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: As habilitações académicas ou cursos equiparados (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência profissional (EP) e a Avaliação do Desempenho (AD), cada elemento valorado na escala de 0 a 20 valores, segundo a aplicação da fórmula e seguinte critério: -----

-----**AC = (HA+ FP + EP + AD)/4**-----

HA = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura (licenciatura em estudos culturais) – 18 valores -----
- Habilitações académicas de grau superior exigido na candidatura na área a concurso – 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 a que se candidata, dos últimos cinco anos, devidamente comprovadas: -----

- Ações de formação com duração mais de 100 horas – 20 valores -----
- Ações de formação com duração entre 75 a 100 horas – 16 valores -----
- Ações de formação com duração entre 50 a 74 horas – 12 valores -----
- Ações de formação com duração entre 25 a 49 horas – 8 valores -----
- Ações de formação até 25 horas – 4 valores -----

EP = Experiência Profissional: Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, ponderando o seguinte: -----

- Superior a 12 anos – 20 valores-----
- De 10 a 12 anos – 18 valores-----
- De 8 a 10 anos – 16 valores-----
- De 6 a 8 anos – 14 valores-----
- De 4 a 6 anos – 12 valores-----
- Até quatro anos – 10 valores-----

Só será contabilizado como de experiência profissional o tempo que, se encontre devidamente comprovado. -----

AD = Avaliação de Desempenho: diz respeito ao último ciclo avaliativo, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/competência/atividade idênticas às do posto de trabalho ao qual se está a candidatar. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa. -----

A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma: -----

Desempenho Excelente – 20,00 valores -----

4,000 a 5,000 – Desempenho Muito Bom - 16,00 valores -----

3,500 a 3,999 – Desempenho Bom – 14,00 valores -----

2,000 a 3,499 – Desempenho Regular – 12,00 valores -----

1,000 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8,00 valores -----

Aos candidatos que não tenham sido objeto de avaliação de desempenho, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a pontuação de 10 valores. -----

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): de acordo com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a entrevista de avaliação de competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----

Para o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), será aplicado o perfil de competências, a saber: -----

Competência 1 (C1) – Orientação para o serviço público -----

Competência 2 (C2) – Orientação para os resultados -----

Competência 3 (C3) – Análise crítica e resolução de problemas -----

Competência 4 (C4) – Comunicação -----

Cada comportamento será avaliado de acordo com a seguinte escala classificativa: -----

5 Valores (Bom) – quando o candidato apresenta três comportamentos -----

3 Valores (Suficiente) – quando o candidato apresenta dois comportamentos -----

1 Valor (Reduzido) – quando o candidato apresenta um comportamento -----

0 Valores (Insuficiente) – quando o candidato não apresenta comportamento -----

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações das competências a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

-----EAC = (C1+C2+C3+C4)/4 -----

Métodos a aplicar a todos os restantes candidatos (candidatos abrangidos pelo nº 1 do artigo 36º da

LTFP): -----

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) -----

Avaliação Psicológica (AP) -----

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)-----

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC): -----

A Prova escrita de conhecimentos, visa avaliar os níveis de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos, exigidos e adequados ao exercício das funções na área de atividade profissional para qual é aberto o concurso, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, terá a forma escrita e a duração de 90 minutos. A Prova Escrita de Conhecimentos (PEC), será valorada de 0 a 20 valores, será realizada individualmente e terá carácter eliminatória, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,50 valores. -----

Legislação para realização da prova de conhecimentos: -----

Constituição da República Portuguesa; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 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 – Regime Jurídico das Autarquias Locais; Decreto-Lei n.º 105/2021, de 29 de novembro - Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura; Decreto-Lei n.º 63/85, de 14 de março - Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos; Decreto-Lei n.º 23/2014, de 14 de fevereiro - Aprova o regime de funcionamento dos espetáculos de natureza artística e de instalação e fiscalização dos recintos fixos destinados à sua realização bem como o regime de classificação de espetáculos de natureza artística e de divertimentos públicos, conformando-o com a disciplina do Decreto-Lei n.º 92/2010, de 26 de julho, que transpõe a Diretiva n.º 2006/123/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de dezembro de 2006, relativa aos serviços no mercado interno; Regulamento Geral de Proteção de Dados; Plano Nacional das Artes; Agenda 21 da Cultura; RODRIGUES, Vânia - Modus Operandi - Produção e Gestão nas Artes Performativas, Ed. Caleidoscópio, 2022, ISBN 9789896587635; GAMA, Manuel e COSTA, Pedro - Políticas culturais municipais: análise de documentos estruturantes em torno da cultura, 2021, DOI:[10.21814/1822.73581](https://doi.org/10.21814/1822.73581), ISBN 9789899074002; Augusto Santos Silva, Elisa Pérez Babo e Paula Guerra, « Políticas culturais locais: contributos para um modelo de análise », Sociologia, Problemas e Práticas [Online], 78 | 2015, posto online no dia 21 maio 2015, consultado no dia 19 abril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/spp/1997>. -----

Todos os diplomas devem ser considerados na sua redação atual. A legislação, em papel, pode ser objeto de consulta, durante a realização da prova, desde que não anotada nem comentada. Encontra-se vedada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado. -----

Avaliação Psicológica (AP): -----

Avaliação psicológica visa analisar, 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. A Avaliação Psicológica terá uma única fase, sendo que para cada candidato, será elaborada uma ficha, será efetuada por entidade externa competente para esse efeito, será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. -----

2) Valoração, classificação final e efeitos da aplicação dos métodos de seleção: -----

Atenta à urgência do presente recrutamento, poderá aplicar-se a utilização faseada dos métodos de seleção prevista no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro. -----

Cada método de seleção é eliminatório considerando-se excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos ou fases, ou que obtenham um juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica numa das suas fases, não lhes sendo aplicado o método seguinte. -----

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, a ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes fórmulas: -----

Classificação Final (CF) dos candidatos abrangidos pelo nº 2, do artigo 36º da LTFP: -----

A classificação final dos candidatos resulta da média aritmética ponderada das pontuações obtidas na avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, de acordo com a seguinte fórmula: ---

$$-----CF: (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)-----$$

Classificação Final (CF) dos restantes candidatos, abrangidos pelo nº1, do artigo 36º da LTFP: -----

A classificação final dos candidatos resulta da pontuação obtida na prova escrita de conhecimentos, da menção da avaliação psicológica e da pontuação da entrevista de avaliação de competências de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$-----CF: (PEC \times 70\%) + (AP) + (EAC \times 30\%) -----$$

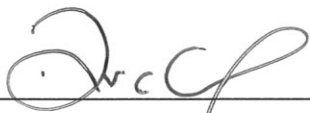
3) Critérios de ordenação preferencial: -----

Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: pela maior experiência profissional na função, pela maior habilitação académica, se mesmo assim permanecerem empatados, desempatam pela maior formação profissional na área a concurso.-----

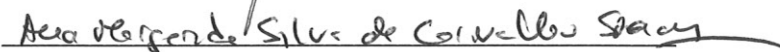
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

Tomar, 6 de agosto de 2026

A Presidente



1º Vogal efetivo



2º Vogal efetivo

