

Al.
C.
F.

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 1 (um) posto de trabalho para Técnico Superior – área funcional de **cultura**, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por **tempo indeterminado – Referência R**

Assunto: Definição dos Critérios dos Métodos de Seleção

Membros do Júri: **Presidente** –Adriana Sofia Clemente Mesquita, Chefe de Divisão da Câmara Municipal de Águeda;
1.º Vogal –João Nuno Sousa Gomes, Técnico Superior da Câmara Municipal de Águeda;
2.º Vogal – Kelly Santos, Chefe de Gabinete da Câmara Municipal de Águeda;

Local: Edifício Paços do Concelho, Câmara Municipal de Águeda **Hora:** 10h00

Ao dia 27 do mês de junho de 2025, reuniu o júri do procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de **1 (um)** posto de trabalho para Técnico Superior – área funcional de **cultura (Referência R)**, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, constituído por:

Presidente:

- Adriana Sofia Clemente Mesquita, Chefe de Divisão da Câmara Municipal de Águeda;

Vogais Efetivos:

- João Nuno Sousa Gomes, Técnico Superior da Câmara Municipal de Águeda;
- Kelly Santos, Chefe de Gabinete da Câmara Municipal de Águeda;

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 concursal, para a ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização: *“Cumprir os procedimentos definidos na legislação ou regulamentos aplicáveis e na CMA; Cumprir as disposições do Manual do Sistema de Gestão (SG) e respetivos Procedimentos de Gestão; Propor medidas de correção e de melhoria do serviço prestado; Analisar e dar resposta a reclamações, queixas e sugestões dos cidadãos; Realização/apoio e gestão de iniciativas, atividades e projetos na área cultural e desportiva; Apoio na execução de tarefas associadas ao Programa de Apoio ao Associativismo Cultural, Recreativo, Juvenil e Desportivo do Concelho; Gestão e dinamização dos equipamentos culturais do Concelho; Quaisquer outras tarefas/projetos que lhe sejam solicitados e estejam no âmbito das suas qualificações;*

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

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

1) Métodos de Seleção:

Nos termos do artigo 17º e 18º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugado com o artº 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, serão aplicados os métodos de seleção:

a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

OU

b) Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

1.1 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;

1.2 Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção **Entrevista de Avaliação de Competências** – para os restantes candidatos.

1.3 Os métodos referidos na no ponto 1.1. podem ser afastados pelos/as candidatos/as, através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos na alínea b), conforme previsto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP;

1.4 Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter 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;

1.5 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 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;

Al.
Evd
JCS

1.6 Forma, natureza e duração da **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, em modo presencial. Poderá ser constituído por um conjunto de questões de escolha múltipla, resposta aberta, dicotómica e pergunta tipo ranking, com consulta da bibliografia / legislação indicada, podendo ter a duração máxima de 120 minutos. A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e sujeita-se aos temas e legislação referidos no ponto 1.7.1, a qual poderá ser consultada durante a sua realização, não sendo permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação.

1.7 Os/as candidatos/as que compareçam à **Prova de Conhecimentos** com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

1.8 Para a realização da prova prática de conhecimentos, os/as candidatos/as deverão apresentar-se munidos de documento identificativo com fotografia.

1.9 **Legislação e bibliografia** necessária à sua realização: devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos, a considerar:

1.7.1 Legislação Geral

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual – **Regime Jurídico das Autarquias Locais**;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**;
- **Código Procedimento Administrativo** - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de Janeiro, na sua atual redação;
- **Código dos Contratos Públicos (CCP)** – Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual;
- Lei Orçamento de Estado em vigor;
- Constituição da República Portuguesa;

1.7.2 Legislação Específica

Al. E. J. P.

- Carta Deontológica do Serviço Público;
- Decreto-Lei n.º 103/2017, de 24 de agosto, na sua redação atual - **Estabelece o regime de atribuição de apoios financeiros do Estado às artes visuais e performativas** e Portaria n.º 146/2021, de 13 de julho que aprova o respetivo Regulamento do Programa de Apoio às Artes;
- Lei n.º 107/2001, de 08 de setembro, na sua redação atual - **Estabelece as bases da política e do regime de proteção e valorização do património cultural;**
- Decreto-Lei n.º 139/2009, de 15 de junho, na sua redação atual - **Estabelece o regime jurídico de salvaguarda do património cultural imaterial;**
- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na sua redação atual - Define os princípios gerais de ação a que devem obedecer os serviços e organismos da Administração Pública na sua atuação face ao cidadão, bem como reúne de uma forma sistematizada as normas vigentes no contexto da modernização administrativa;
- Código Regulamentar do Município de Águeda, na sua redação atual.

1.2) 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 candidato.

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 = (35HA + 25FP + 40EP) / 100**

Em que:

Handwritten signatures and initials in blue ink.

1.2.1) Habilitações Académicas (HA): serão ponderadas até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura)	15 valores
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado)	17 valores
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)	20 valores

Apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. Caso o candidato seja detentor de mais de uma habilitação académica, desde que pertinente para o ingresso na categoria de Técnico Superior será ponderada a habilitação académica em que tenha média final mais elevada.

1.2.2) Formação Profissional (FP): Partindo de uma **base de 4 valores** a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, serão ainda consideradas as seguintes situações:

Formação Profissional	Volume horas	Valoração
Pós-graduação ou parte letiva de mestrado, se esta for equivalente a uma pós-graduação, desde que sejam em matéria <u>diretamente</u> relacionada com a função:	Até 150 horas	+3 valores
	De 151 horas até 250 horas	+4 valores
	Superior a 250 horas	+5 valores
Pós-graduação ou parte letiva de mestrado, se esta for equivalente a uma pós-graduação, desde que sejam em matéria <u>indiretamente</u> relacionada com a função, do seguinte modo	Até 150 horas	+1,5 valores
	De 151 horas até 250 horas	+ 2 valores
	Superior a 250 horas	+ 3 valores
Formação Profissional <u>diretamente</u> relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:	Até 100 horas	+0.5 valores
	De 101 horas até 150 horas	+1 valor
	De 151 horas até 200 horas	+1,5 valores
	De 201 horas até 250 horas	+2 valores
	De 251 horas até 300 horas	+2.5 valores
	De 301 horas até 350 horas	+3 valores
	De 351 horas até 400 horas	+3,5 valores
	De 401 horas até 450 horas	+4 valores
	De 451 horas até 500 horas	+4,5 valores
	Superior a 500 horas	+5 valores
Formação Profissional <u>indiretamente</u> relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:	Até 100 horas	+0,3 valores
	De 101 horas até 150 horas	+0,6 valores
	De 151 horas até 200 horas	+0,9 valores

Handwritten signature and initials in blue ink.

	De 201 horas até 250 horas	+1,2 valores
	De 251 horas até 300 horas	+1,5 valores
	De 301 horas até 350 horas	+1,7 valores
	De 351 horas até 400 horas	+2,1 valores
	De 401 horas até 450 horas	+2,4 valores
	De 451 horas até 500 horas	+2,7 valores
	Superior a 500 horas	+3 valores

Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas; O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas. Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas. Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração; No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado;

1.2.3) Experiência Profissional (EP): A Experiência Profissional (EP) será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional	4 valores
Experiência profissional < 2 anos	8 valores
Experiência profissional ≥ 2 anos	10 valores
Experiência profissional ≥ 3 e < 4 anos	11 valores
Experiência profissional ≥ 4 e < 5 anos	12 valores
Experiência profissional ≥ 5 e < 6 anos	13 valores
Experiência profissional ≥ 6 e < 7 anos	14 valores
Experiência profissional ≥ 7 e < 8 anos	15 valores
Experiência profissional ≥ 8 e < 9 anos	16 valores

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Experiência profissional ≥ 9 e < 10 anos	17 valores
Experiência profissional ≥ 10 e < 11 anos	18 valores
Experiência profissional ≥ 11 e < 12 anos	19 valores
Experiência profissional ≥ 12 anos	20 valores

As ponderações dos fatores (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 nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

1.3) 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. Será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

1.4) 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 competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências. O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (15*A + 15*B + 15*C + 15*D + 15*E + 25*F)/100$$

Em que:

A) Orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

B) Iniciativa e autonomia: visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

[Handwritten signatures]

C) Planeamento e organização: visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

D) Responsabilidade e compromisso com o serviço: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

E) Comunicação: visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

F) Conhecimentos especializados e experiência: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

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.

2) 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:

$$OF = (70PC + 30EAC) / 100 \text{ ou } OF = (70AC+30EAC)/100$$

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

A.
Eduardo
L.

3) Critérios de Ordenação Preferencial

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

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Conhecimentos especializados e experiência";
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Orientação para resultados";
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Planeamento e organização".
- 4.º Candidato com a classificação final da habilitação exigida mais elevada.

4) Candidatos com grau de Incapacidade

Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 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.

5) Notificações

As notificações são efetuadas por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022.

6) Igualdade de oportunidades

A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação", cfr. Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h) do art.º 9.º da Constituição da República Portuguesa.

- 7) Os candidatos excluídos** serão notificados nos termos da Portaria n.º 233/2022 e do Código do Procedimento Administrativo, para a realização da audiência prévia. Para o efeito, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o modelo eletrónico disponível na página de detalhe do procedimento concursal.

8) A **lista unitária de ordenação final**, após homologação, será divulgada no átrio de entrada do Município de Águeda, sita na Praça do Município, 3754-500 Águeda e disponibilizada na página de detalhe do procedimento concursal, em <https://www.cm-agueda.pt/municipio/recursos-humanos/procedimentos-concursais/comuns>.

9) Dados Pessoais

O **Município de Águeda** informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal, em cumprimento do disposto na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto, e o Regulamento Geral de Proteção de Dados). A conservação dos dados pessoais apresentados pelos candidatos no decurso do presente procedimento concursal respeita o previsto no artigo 42.º da referida Portaria.

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

A Presidente

(Adriana Mesquita)

O 1.º Vogal

(João Gomes)

A 2.ª Vogal

(Kelly Santos)