



[Handwritten signature]

Ata n.º 1 – Definição de Critérios

Ata do júri do Procedimento concursal comum, para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Técnico – Cineteatro S. Pedro. conforme caracterização no mapa de pessoal.

Aos 20 dias do mês de fevereiro, de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri do procedimento acima referenciado, designado para o efeito, constituído por:

Presidente de Júri: André de Jesus Conceição, Técnico Superior, em exercício de funções na DCTVP – Divisão de Cultura, Turismo e Valorização do Património;

1.ª Vogal efetivo: Nancy Marques Rodrigues, técnica superior de Gestão, da Divisão de Desenvolvimento Organizacional e Gestão Financeira e Patrimonial, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.ª Vogal efetivo: Rafael Ribeiro Prazeres, Técnico Superior, em exercício de funções na DCTVP – Divisão de Cultura, Turismo e Valorização do Património;

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião:

1. Definir os métodos de seleção e tipo de prova;
2. Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento;

Assim, considerando que:

1. Nos termos do n.º 1, do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada por Portaria, conjugado com o n.º 1, do artigo 36º da LTFP-Lei de Trabalho em Funções Públicas, assim como no Despacho de Abertura de procedimento, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:
 - a) Prova de Conhecimentos Prática (PC), Avaliação Psicológica (AP); e Entrevista de Avaliação de Competências (AEC);
 - b) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (AEC), para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para

SP
RP
to



candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2, do artigo 36º da LTFP. Nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 36º, da LTFP, estes candidatos podem optar pela realização da Prova de Conhecimentos Prática (PC), em substituição da Avaliação Curricular (AC), devendo para tal fazer expressamente essa opção, por escrito, no formulário de candidatura.

A aplicação e avaliação dos métodos de seleção assume carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada método de seleção, ou tenham obtido um resultado de “Não Apto” no método de seleção Avaliação Psicológica (AP) ou numa das suas fases, o que determina a sua não convocação para o método seguinte.

2. **A Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância, com base na análise do respetivo curriculum vitae, para o posto de trabalho a ocupar, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será apurada através da fórmula:

$$AC = (HA+FP+2EP+AD)/4$$

Ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, que:

- 2.1 A valorização da Ponderação Curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

- a) **Habilitação Académica** – (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) **Formação Profissional** – (FP), em que se considerarão as ações de formação que respeitem a áreas de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou especialização e formação informativa adequadas e



SP
RP
60

diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, realizadas nos últimos 5 anos, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, sendo que, só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será contabilizado este último;

- c) **Experiência Profissional - (EP)**, em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso. Considerar-se-á o desempenho, devidamente comprovado, aquele que seja atestado por documento idóneo que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas;
- d) **Avaliação do Desempenho - (AD)**, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes aos últimos 3 anos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

2.2 A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 10\%) + (FP \times 40\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional



AD = Avaliação de Desempenho

3. Os parâmetros a considerar no método avaliação curricular serão avaliados da seguinte forma:

a) A valoração da **Habilitação Académica (HA)** será atribuída de acordo com o seguinte critério:

- Habilitações académicas de grau superior ao exigido – 20 valores;
- Habilitações académicas de grau exigido (12º ano de escolaridade) – 18 valores.

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

b) **A Formação Profissional – (FP)** - será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

- Superior a 65 horas de formação na área, nos últimos 5 anos – 20 valores;
- Entre 56 e 65 horas de formação na área, nos últimos 5 anos – 18 valores;
- Entre 46 e 55 horas de formação na área, nos últimos 5 anos – 16 valores;
- Entre 35 e 45 horas de formação na área, nos últimos 5 anos – 14 valores;
- Entre 1 e 34 horas de formação na área, nos últimos 5 anos – 12 valores;
- Sem ações de formação – 8 valores;

Para efeitos do cálculo do fator **Formação Profissional (FP)**, apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados, adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores.

Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. 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 7 horas e cada semana a 5 dias.

c) **A experiência profissional (EP)** será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso, de acordo com o seguinte critério:

- Menos de um ano de experiência profissional - 8 valores;



Handwritten initials and signature in blue ink.

- Entre 1 e 2 anos de experiência profissional - 12 valores;
- Entre 2 e 3 anos de experiência profissional - 14 valores;
- Entre 3 e 4 anos de experiência profissional - 16 valores;
- Entre 4 e 5 anos de experiência profissional - 18 valores
- Mais de cinco anos de experiência profissional - 20 valores.

Os candidatos serão pontuados no fator experiência profissional até ao limite máximo de 20 valores.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo serviço de origem. Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

d) A pontuação a atribuir à avaliação de **Desempenho (AD)** corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos 2 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras:

- Desempenho Inadequado - 0 valores;
- Desempenho Regular - 12 valores;
- Desempenho Bom - 16 valores;
- Desempenho Muito Bom - 18 valores;
- Desempenho Excelente – 20 valores

A quem não possua Avaliação de Desempenho, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 10 valores, neste parâmetro.

4. **A Entrevista de Avaliação de Competências – (EAC)** - destina-se a obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

AR
RP
LO



As competências profissionais consideradas essenciais para o exercício das funções colocadas a concurso e os comportamentos às mesmas associadas são os que seguidamente se discriminam:

C1- Orientação para o Serviço Público.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- a) Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.
- b) Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.
- c) Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público

C2 - Análise Crítica e Resolução de Problemas.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- a) Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.
- b) Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.
- c) Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.

C3 - Iniciativa.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- a) Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros.
- b) Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.
- c) Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.

C4 - Organização, Planeamento e Gestão de Projetos.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:



SR
R
B

- a) Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.
- b) Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades.
- c) Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.

C5 Comunicação (F),

Traduz-se nos seguintes indicadores comportamentais:

- a) Transmite informação simples de forma clara.
- b) Escuta ativamente os interlocutores, mostrando atenção e interesse pela mensagem que transmitem.
- c) Comunica de modo a facilitar a compreensão da sua mensagem.

C6 Inteligência emocional (H).

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- a) Mantém um desempenho estável mesmo em ambientes de pressão e face a críticas e contrariedades.
- b) Demonstra preocupação com o bem-estar dos outros.
- c) Toma decisões ponderadas e que respondem adequadamente às exigências do relacionamento interpessoal e da segurança de pessoas e bens.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

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

- a) 3 comportamentos demonstrados - 20 Valores;
- b) 2 comportamentos demonstrados - 16 Valores;
- c) 1 comportamento demonstrado – 12 valores;
- d) 0 comportamentos demonstrados – 8 valores.

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.



A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resultará da valoração das 6 competências essenciais do perfil profissional do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará na média aritmética simples das classificações obtidas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC=(C1+C2+C3+C4+C5+C6) /6$$

Duração da Entrevista: 30 a 45 minutos. Em que a sua ponderação, na aplicação da fórmula de avaliação final será de 40%. Por cada Entrevista de Avaliação de Competências será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. A Entrevista de Avaliação de Competências será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado final, obtido através da média simples das classificações dos parâmetros a avaliar, expressa até às centésimas.

5. **A Prova de Conhecimentos** visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função. Revestirá a forma escrita, de realização individual, de natureza teórica e realização em suporte de papel, constituída por um conjunto questões de escolha múltipla e/ou verdadeiro e falso (Grupo I), e um grupo de questões de desenvolvimento (Grupo II), com possibilidade de consulta da legislação em suporte de papel (desde que não anotada ou comentada). Incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. A classificação da prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

A prova de conhecimentos terá uma única fase e incidirá sobre os seguintes conteúdos:

5.1 - Legislação geral: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas); Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código de Trabalho); Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (Avaliação do Desempenho na Administração pública (SIADAP)); Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro (Adapta aos serviços da Administração Autárquica o Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública (SIADAP)); Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo); Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (Regime Jurídico das Autarquias Locais); Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro (Código dos Contratos Públicos);

[Handwritten signature]

Regulamento (UE) 679/2016, de 27 de abril (RGPD); Lei n.º 169/99, de 11/01 (Estabelece o quadro de competências, assim como o regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias); Lei n.º 75/2013, de 12/09 (Regime Jurídico das Autarquias Locais, na sua atual redação)

5.2 - Legislação específica:

Varanda, P. (coord.) (2024). *Atos, Participação e Território*. Acedido a 26 de fevereiro de 2026, no site da: Fundação Calouste Gulbenkian. Disponível em: [ATOS-Versao-final-PDF-1.pdf](#).

Goldbard, A.; Matarrasso, F. (2021). *Ética e Arte Participativa*, no site da: Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa. Disponível em: [Ética e Arte Participativa – Fundação Calouste Gulbenkian](#)

Fradique, T. (coord.). (2019). *O Público vai ao teatro, Encontros sobre políticas de recepção e envolvimento de públicos no contexto das artes performativas. Encontros I.*, no site do: Teatro Meia Volta e depois à esquerda quando eu disser. Disponível em: [Publicação_ENCONTROS_PVT.pdf](#)

Carvalho, A. (coord.). (2016). *Parte III – Consolidando Práticas de Participação*, *Participação: Partilhando a Responsabilidade.*, no site da: Acesso Cultura, Lisboa, 130-150. Disponível em: [Participação: Partilhando a Responsabilidade](#)

A atualização da legislação referida nos pontos anteriores, ocorrida após a publicação do presente procedimento concursal, é da responsabilidade dos/as candidatos/as, sendo que sobre essa legislação, atualizada, versará a prova de conhecimentos escrita (PC).

5.3 - Duração da Prova de Conhecimentos: 90 minutos.

5.4 - Os candidatos deverão comparecer à realização da Prova de Conhecimentos, 15 minutos antes da hora marcada, sendo atribuída uma tolerância de 10 minutos para eventuais atrasos, após o início da mesma.

5.5 - Não é permitida a consulta de documentação em formato digital nem serão permitidos o uso de meios eletrónicos, nomeadamente, computadores, tablets, telemóveis, etc., durante a realização da prova de conhecimentos.

18
hl
10



6. **A Avaliação Psicológica - (AP)** - destina-se a avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência um perfil de competências previamente definido.

Por cada candidato submetido a Avaliação Psicológica, será elaborado um relatório contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado obtido, expresso em “Apto” e “Não Apto”, em conformidade com a alínea b) do n.º 4 do artigo 21º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

Ainda que seja da competência do júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação, até à elaboração da lista de ordenação final, conforme preceitua o n.º 1, do artigo 9º da Portaria, atendendo a que nenhum dos seus elementos possui habilitações e competências para a aplicação do método de Avaliação Psicológica, o júri deliberou solicitar, que fosse diligenciado pedido de colaboração da DGAEP, na ausência de disponibilidade desta, solicitar apoio à psicóloga da Câmara Municipal, Dra. Núria Duarte, para aplicação deste método de seleção, ao abrigo do n.º3, do artigo 9º e dos n.º 2 e 3 do artigo 17º da Portaria.

7. **A Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:

- a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de Competências e Avaliação Psicológica:

$$OF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

CAC = Classificação da Avaliação Curricular

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências

- b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências:



$$OF = (PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados valores centesimais, com arredondamento por excesso para a casa centesimal imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0.05 e, para a imediatamente inferior, por defeito, nos restantes.

8. Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24º da Portaria 233/2022, 9 de setembro.

Subsistindo o empate após aplicação dos critérios já referidos, serão utilizados os seguintes:

- 8.1 Candidato com melhor classificação obtida na competência: “Orientação para a Colaboração”;
- 8.2 Candidato com melhor classificação obtida na competência: “Iniciativa”;
- 8.3 Candidato com melhor classificação obtida na competência: “Orientação para a Segurança”.
9. Nos termos dos números 3 e 4, do artigo 21º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que o comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na Lei, quando obrigatórios, e pela ordem constante da publicitação, quanto aos facultativos, sendo excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores nos métodos ou fase seguinte, bem como os que tenham obtido um juízo de “Não Apto” num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.
10. A notificação aos candidatos, nos termos do artigo 6º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, aos candidatos é efetuada por correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico deve recorrer-se às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do art.º 112º do Código do Procedimento Administrativo.
11. Os candidatos excluídos serão notificados nos termos do artigo 4º da Portaria, para realização de audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.



12. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da entidade e disponibilizada na página eletrónica do município em www.cm-alcanena.pt. A lista de ordenação final dos candidatos, após homologação será igualmente publicitada, nos termos do n.º 4 do artigo 25º.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do júri presentes.

O Presidente do Júri

(André de Jesus Conceição)

O 1.º Vogal Efetivo

(Nancy Marques Rodrigues)

O 2.º Vogal Efetivo

(Rafael Ribeiro Prazeres)