



Município da Chamusca

F
A
AB

Procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de um (1) posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de Técnico Superior — Comunicação.

-----**ATA N.º 1**-----

Aos 27 dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e dois, pelas 11 horas, reuniu o Júri do procedimento concursal em epígrafe, aberto por deliberação da Câmara Municipal de 12/07/2022 e cujo aviso de abertura irá ser publicado, por extrato na 2ª série do Diário da República, na Bolsa de Emprego Público e na página eletrónica do Município, estando presentes os seguintes membros:

Presidente: Anabela do Rosário Possidónio da Clara Protásio; Técnica Superior;

1º Vogal Efetivo: Ana Margarida das Dores Pulquério Freitas, Técnica Superior, que substitui a Presidente nas suas faltas ou impedimentos;

2º Vogal Efetivo: José António Vilar de Jesus, Técnico Superior;

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, tendo o júri, nos termos da lei, deliberado por unanimidade, o seguinte:

De acordo com o disposto no artigo 36º da LTPF, na sua versão atual, conjugado com os artigos 17º e 18º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro (doravante designada Portaria), aos candidatos admitidos serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

1. **Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT) e Avaliação Psicológica (AP)**, os quais serão complementados com o método facultativo ou complementar **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, bem como aos



Município da Chamusca

AP2
A

candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento serão a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** complementados com o método facultativo ou complementar **Avaliação Psicológica (AP)**.

3. Os métodos referidos no número anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita ou através da indicação no campo a isso destinado no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos referidos no ponto 1.

4. A **Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT)** destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função em concurso, bem como o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Revestirá a forma escrita, de natureza teórica específica, e será constituída por questões de desenvolvimento e questões de escolha múltipla, com a duração de 90 minutos, com tolerância de 15 minutos e com possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados e restante bibliografia, podendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos, não sendo autorizada a utilização de telemóvel ou de quaisquer outros equipamentos eletrónicos, designadamente calculadora, tablet ou computadores.

5. Programa geral e Legislação necessária para a realização da prova escrita:

- **Lei nº75/2013** - Regime Jurídico das Autarquias Locais, na sua redação atual;
- **Lei nº 35/2014** - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual;
- **Decreto-Lei n.º 330/90, de 23 de outubro** - Código da Publicidade;
- **Lei n.º 2/99** – Lei de Imprensa
- **Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto, na sua redação atual** - aprova o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD);
- **Código de Conduta do Município da Chamusca** disponível em www.cm-chamusca.pt;



AR
A

Município da Chamusca

- Camilo, E. (2010) Ensaios de Comunicação Estratégica - LabCom Books 2010
https://labcom.ubi.pt/ficheiros/20101104-camilo_ensaios_2010.pdf
- Camilo, E. (1998) Estratégia de Comunicação Municipal – uma reflexão sobre as modalidades de comunicação nos municípios – Universidade da Beira Interior -
http://www.labcom.ubi.pt/ficheiros/20110826-camilo_eduardo_estrategias.pdf
- Almeida, C. d. (janeiro de 2004) O Marketing das Cidades -
https://www.researchgate.net/publication/277153813_O_marketing_das_cidades
- Sónia Pedro Sebastião, Marta Saramago e Sara Range, “A relação com os jornalistas e a importância da credibilidade e da honestidade na assessoria mediática em Portugal”, Comunicação Pública (Online) - <https://journals.openedition.org/cp/1308#tocto1n2>
- Media e Jornalismo – revista do centro de investigação media e jornalismo da FCSH Comunicação Estratégica, Institucional e Organizacional, nº 33, Vol. 18 – 2018 -
https://impactum-journals.uc.pt/mj/issue/view/2183-5462_33

A indicação da legislação mencionada no ponto anterior deverá sempre ser considerada pelos candidatos na sua atual redação, ou nas atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da Prova de Conhecimentos.

6. **A Avaliação Psicológica (AP)** 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. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa.

Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção.

7. **A Avaliação Curricular (AC)** 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, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

- Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: Habilitação Académica de Base (HA),



Município da Chamusca

AR
F

Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

- A Avaliação Curricular é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

Candidatos com relação jurídica de Emprego Público:

$$AC = (20\% \times HA) + (30\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$$

em que: AC = Avaliação Curricular | HL = Habilitações Literárias | FP = Formação Profissional | EP = Experiência Profissional | AD = Avaliação de Desempenho.

Para a avaliação do parâmetro **Habilitações Literárias (HL)**, ou nível de qualificação, serão consideradas as obtidas em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes, com a seguinte valoração: Licenciatura – 14 valores; Pós-Graduação – 16 valores, Mestrado - 18 valores; Doutoramento - 20 valores.

- Para a valoração do parâmetro da **Formação Profissional (FP)**, considerar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função em causa. Serão valoradas as ações de formação frequentadas nos últimos 4 anos até à data de abertura do presente recrutamento e desde que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo, até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

- Sem formação profissional – 8 valores;
- Com formação profissional:
 - ✓ < 100 horas – 10 valores;
 - ✓ ≥ 100 horas e < 200 horas – 12 valores;
 - ✓ ≥ 200 horas e < 300 horas – 14 valores
 - ✓ ≥ 300 horas e < 400 horas – 16 valores;
 - ✓ ≥ 400 horas e < 550 horas – 18 valores;
 - ✓ ≥ 550 horas – 20 valores.



Município da Chamusca

AR.
F
A

Na ausência de indicação do número de horas nos respetivos documentos comprovativos serão contabilizadas 7 horas por cada dia de formação.

- A valoração do parâmetro **Experiência Profissional (EP)** refere-se ao desempenho efetivo de funções na carreira visada no presente procedimento com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho visado no presente procedimento e ao grau de complexidade da mesma. Reporta-se às funções desempenhadas na categoria, no quadro de integração em carreira (conforme Artigo 88.º, da LTFP), e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos mesmos, no âmbito da administração pública, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos:

- Sem Experiência – 8 valores;
- < 1 ano – 10 valores
- ≥ 1 ano e < 2 anos – 12 valores;
- ≥ 2 anos e < 4 anos – 14 valores
- ≥ 4 anos e < 6 anos – 16 valores,
- ≥ 6 anos e < 9 anos – 18 valores;
- ≥ 9 anos – 20 valores.

8. A **Avaliação de Desempenho (AD)** refere-se ao último período de 2 anos avaliado (biénio), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Para efeitos da classificação deste parâmetro será unicamente levada em consideração a última nota quantitativa efetivamente atribuída, em sede de avaliação regular.

- A classificação deste parâmetro será ponderada da seguinte forma:
 - ✓ Desempenho Excelente – 20 valores;
 - ✓ Desempenho Relevante – 16 valores;
 - ✓ Desempenho Adequado – 12 valores;
 - ✓ Desempenho Inadequado – 8 valores



Município da Chamusca

Caso o candidato não tenha sido avaliado ser-lhe-á atribuída a classificação mínima de 10 valores neste parâmetro.

AB2.
FA

9. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A EAC incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos.

- As competências a avaliar na “EAC” serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso, e que ficará anexo à presente ata.
- Por cada “EAC” será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, as competências em avaliação e a classificação obtida em cada uma delas, devidamente fundamentada.
- A “EAC” será avaliada 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 atribuídas às competências mencionadas no ponto anterior.
- O resultado da “EAC” será obtido de acordo com os seguintes passos:

➤ O resultado de cada competência avaliada é assinalado na respetiva Grelha de Avaliação, em função do seu nível de presença no candidato:

- ✓ Competência presente a um nível elevado – 20 valores;
- ✓ Competência presente a bom nível – 16 valores;
- ✓ Competência presente um nível suficiente – 12 valores;
- ✓ Competência presente a um nível reduzido – 8 valores;
- ✓ Competência Ausente – 4 valores



Município da Chamusca

AP2.
F
A

- Para determinar a avaliação quantitativa obtida por cada candidato será feita a soma das avaliações de cada competência e daí retirada a respetiva média aritmética, arredondada para a segunda casa decimal (centésimas).

10. Por razões de economia processual, de celeridade e de racionalização dos recursos, nos casos em que se verificarem mais de 100 candidaturas, a aplicação dos métodos de seleção é faseada, iniciando-se pela prova de conhecimentos, e será efetuada da seguinte forma:

- Aplicação do 1.º método de seleção (PECT ou AC) num primeiro momento, à totalidade dos candidatos admitidos;
- Aplicação do 2.º método de seleção e dos métodos seguintes apenas aos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos 40 (quarenta) de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades de recrutamento.
- Sempre que da aplicação prevista nas alíneas a) e b) supra resulte a satisfação das necessidades de recrutamento, será dispensada a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, os quais se consideram excluídos para efeitos do presente procedimento concursal.

11. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou que tenha obtido um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

12. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

13. Ordenação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:



Município da Chamusca

F
A
AB

$$\text{CF} = (70\% \text{ PECT} + \text{AP (Apto/Não Apto)} + 30\% \text{ EAC})$$

14. A ordenação final dos candidatos a que se refere o ponto 2 da presente Ata, que completem o procedimento, será igualmente efetuada numa escala de 0 a 20 valores e classificação final (CF) e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{CF} = (70\% \text{ AC} + 30\% \text{ EAC} + \text{AP (Apto/Não Apto)})$$

15. Em situação de igualdade de valoração aplicar-se-á o disposto no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
- candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso;
- candidato/a com habilitação literária superior;
- candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências: Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.

16. Em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 1º e do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

17. Deliberou ainda o júri proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico.



Município da Chamusca

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

O Presidente: A. Sele Professor

O 1º Vogal Efetivo: Anananganidafreira

O 2º Vogal Efetivo: [Signature]