

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR DA CARREIRA GERAL DE TÉCNICO SUPERIOR, ÁREA DE JORNALISMO, CONFORME CARACTERIZAÇÃO NO MAPA DE PESSOAL

ATA N.º 1

1 - Ao vigésimo oitavo dia do mês de setembro do ano dois mil e vinte e três, reuniram os elementos do júri nomeados para a contratação na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado de um Técnico Superior da carreira geral de Técnico Superior, área de Jornalismo, estando presentes: o presidente, Dr. José Alberto Arêde Negrão, Diretor do Departamento Administrativo e Financeiro, e os vogais efetivos: Dr. Jorge Manuel Martins Alfaiate Reste, Chefe da Divisão de Comunicação, Imagem, Protocolo e Turismo, que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Dr. Nelson Pedro de Jesus Estevão, Técnico Superior.

2 - A reunião teve por objetivo proceder à fixação dos parâmetros de avaliação de cada método de seleção, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro.

3 - Assim, tendo em consideração o complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao lugar posto a contratação e o conjunto de requisitos legais exigíveis para o seu exercício, os elementos do júri deliberaram:

3.1 - A Prova de Conhecimentos (PC)

A prova de conhecimentos será de natureza teórica, de realização individual e de forma escrita, sem possibilidade de consulta da legislação, sobre conhecimentos gerais e específicos relacionados com o exercício da função e terá a duração máxima de 1 hora e 30 minutos, mais 30 minutos de tolerância. A prova de conhecimentos terá a ponderação de 70% na valoração final.



Bibliografia / Legislação da prova de conhecimentos:

- Torquato, Gaudêncio, Summus Editorial, 2015. Comunicação nas Organizações: Empresas Privadas, Instituições e Setor Público [Conceitos, Estratégias, Planeamento e Técnicas];
- Camilo, E. (1998). Estratégia de Comunicação Municipal - Uma Reflexão sobre as Modalidades de Comunicação nos Municípios. Estudos em Comunicação - Universidade da Beira Interior, disponível em https://www.labcom.ubi.pt/ficheiros/20110826-camilo_eduardo_estrategias.pdf;
- Comunicação Estratégica Institucional e Organizacional, Média e Jornalismo - revista do Centro de Investigação Media e Jornalismo FCSH, n.º 33, Vol. 18, nº 2 – 2018, disponível em https://impactum-journals.uc.pt/mj/issue/view/2183-5462_33/115;
- Lei n.º 78/2015, de 29 de julho - Regula a promoção da transparência da titularidade, da gestão e dos meios de financiamento das entidades que prosseguem atividades de comunicação social e altera a Lei de Imprensa, a Lei da Televisão e a Lei da Rádio;
- Lei n.º 40/2006, de 25 de agosto - Lei das Precedências do Protocolo do Estado Português;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação - Aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação - Estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Regulamento da Organização dos Serviços Municipais, disponível em https://www.cm-cantanhede.pt/mcsite/media/upload/2020/202083114591_DespachoN79492020De13DeAgosto.pdf.

3.2 - Avaliação Psicológica (AP): A Avaliação Psicológica, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de

div
R
A

adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido um juízo de Não Apto neste método de seleção, conforme disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

3.3 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): terá a ponderação de 30% na valoração final, com duração prevista entre 15 a 20 minutos, visando avaliar, numa relação interpessoal, 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 do Município.

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 simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências:

1. Orientação para resultados
2. Orientação para o serviço público
3. Planeamento e organização
4. Análise da informação e sentido crítico
5. Conhecimentos especializados e experiência
6. Iniciativa e autonomia
7. Inovação e qualidade

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

- Nível Excelente: 20 valores
- Nível Muito Bom: 18 valores

R
T
A

- Nível Bom: 16 valores
- Nível Satisfaz Bastante: 14 valores
- Nível Satisfaz: 12 valores
- Nível Suficiente: 10 valores
- Nível Reduzido: 8 valores
- Nível Insuficiente: 4 valores

4 – Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caraterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar, exceto quando afastados por escrito, são os seguintes:

4.1 – A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Avaliação Curricular, com uma ponderação de 50% na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes:

- a) Habilitação Literária (HL)**, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) Formação Profissional (FP)**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) Experiência Profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

N.º
R.º
A.

d) Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último ano avaliado em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação do documento, emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto, caso em que a avaliação equivalerá a desempenho adequado.

4.1.1 - A Avaliação Curricular dos candidatos será inscrita em fichas de apreciação individuais, cujo modelo se anexa à presente ata, dela passando a fazer parte integrante, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores (consideradas até às centésimas), através das seguintes fórmulas:

$$AC = HL \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 25\% + AD \times 25\%$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HL = Habilitação Literária;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho;

a) No fator habilitação literária (**HL**) o júri deliberou atribuir as seguintes pontuações:

- Licenciatura – 18 valores;
- Mestrado/Doutoramento – 20 valores;

Para efeitos da referida classificação só serão considerados níveis habilitacionais completos e comprovados.

b) No fator formação profissional (**FP**) consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

A tradução numérica deste fator far-se-á do seguinte modo:

- Sem ações de formação/Formação Profissional não comprovada – 0 valores;

Dir
RTH
7-

- Formação Profissional comprovada - Por cada ação/curso de formação serão atribuídos os seguintes valores (até ao máximo de 20 valores):

TIPO	VALORAÇÃO
Ações/Cursos de formação com duração > 35 horas	2 valores cada ação/curso
Ações/Cursos de formação com duração ≤ a 35 horas	1 valor cada ação/curso
Seminários e Workshops	0,5 valores cada

c) A avaliação da experiência profissional (**EP**) será feita do seguinte modo.

Sem experiência profissional / Experiência profissional não comprovada - 0 valores

De 0 a <5 anos — 16 valores

De ≥ 5 anos a <10 anos — 18 valores

≥ a 10 anos — 20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra;

d) A avaliação de desempenho (**AD**) deverá seguir as seguintes leis:

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012 de 31 de dezembro e Decreto Regulamentar n.º 18 /2009, de 04 de setembro:

Desempenho Inadequado — 10 valores

Desempenho Adequado — 15 valores

Desempenho Relevante — 18 valores

Desempenho Excelente — 20 valores

4.2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): terá a ponderação de 50% na valoração final, com duração prevista entre 15 a 20 minutos, visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As

Nov
RT
J.

competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal do Município.

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 simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências:

1. Orientação para resultados
2. Orientação para o serviço público
3. Planeamento e organização
4. Análise da informação e sentido crítico
5. Conhecimentos especializados e experiência
6. Iniciativa e autonomia
7. Inovação e qualidade

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

- Nível Excelente: 20 valores
- Nível Muito Bom: 18 valores
- Nível Bom: 16 valores
- Nível Satisfaz Bastante: 14 valores
- Nível Satisfaz: 12 valores
- Nível Suficiente: 10 valores
- Nível Reduzido: 8 valores
- Nível Insuficiente: 4 valores

5 - A ordenação final (OF) dos concorrentes será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

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

div
R.T.
A.

Em que:

OF = Ordenação final;

PC = Prova de Conhecimentos;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Ou, aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caraterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, exceto quando afastados por escrito:

$$OF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$$

Em que:

OF = Ordenação final;

AC = Avaliação curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

6 - Cada um dos métodos de seleção bem como cada uma das fases que comporem é eliminatório pela ordem constante na publicação, sendo excluídos do procedimento os candidatos:

- a) Que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes;
- b) Que tenham obtido um juízo de Não Apto no método de seleção de Avaliação Psicológica;
- c) Os candidatos que não compareçam ao método de seleção para o qual tenham sido convocados.

7 - Em situação de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar na ordenação final, são os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro:

- a) Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP;

Dir
Rd
A

b) Se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais por lei.

7.1 - A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;

b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos do júri.

João Alberto N. S.
José Reis
Nelson C. S.

