



ZBRL
Rd
Sh

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho através de relação jurídica de emprego público a termo indeterminado, para a carreira e categoria de Técnico Superior, na área de formação em Comunicação ou análoga, para o Gabinete de Informação e Comunicação (GIC) -----

Aos 29 dias do mês de julho do ano 2025, pelas quinze horas e trinta minutos, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho através de relação jurídica de emprego público a termo indeterminado, para a carreira e categoria de técnico superior, na área de formação em Comunicação ou análoga, através de contrato de trabalho por tempo indeterminado, para o Gabinete de Informação e Comunicação (GIC), da Câmara Municipal de Vendas Novas, aprovado por deliberação da Câmara Municipal de 18 de fevereiro de 2025, estando presentes, Zita da Conceição Santos Brites, Técnica Superior do Gabinete de Informação e Comunicação (GIC), na qualidade de Presidente, Paulo Jorge Santiago Fadista, Técnico Superior do Gabinete de Informação e Comunicação (GIC) e Andreia Isabel Martins António, Técnica Superior da Divisão Administrativa e Financeira (DAF) da Câmara Municipal de Vendas Novas, ambos na qualidade de vogais efetivos, a fim de fixarem 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: --

1. Para os candidatos não enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), ou que recorram ao disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP: -----

- a) **Prova de conhecimentos (PC)**, que visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A prova de conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica e em suporte de papel, constituída por um conjunto de questões, com consulta em suporte de papel, numa só fase, com a duração máxima de cento e vinte minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. Será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

i. Legislação de suporte à prova de conhecimentos, atualizada à data da presente

Ata:-----

1. Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, que aprova o Código do Procedimento Administrativo; -----
2. Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; -----
3. CANAVILHAS, João (2023). Manual do jornalismo na web. Covilhã: LabCom – Universidade da Beira Interior; -----
4. MATEUS, Samuel (2022). Manual prático de assessoria de imprensa. Covilhã: LabCom – Universidade da Beira Interior;-----
5. OLIVEIRA, Custódio (2012). Governar é comunicar. Porto: Omnisinal Edições;



Z. H. B. 15
A
H

6. AGÊNCIA LUSA (s.d.). Livro de estilo da Agência Lusa (excerto cedido para fins didáticos).-----

b) **Avaliação Psicológica (AP)**, que 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. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

c) **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro e nos respetivos anexos. A aplicação deste método aos candidatos é baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, em conformidade com a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, são as seguintes: -----

- Orientação para a colaboração;-----
- Análise crítica e resolução de problemas;-----
- Comunicação;-----
- Iniciativa;-----
- Inteligência Emocional.-----

Este método de seleção, tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrição de comportamentos ocorridos em situações reais e vivenciadas pelo candidato e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores.-----

2. Para os candidatos enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que não recorram ao disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP: -----

a. **Avaliação Curricular (AC)**, que visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida, formação realizada e avaliação de desempenho obtida. 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 da avaliação das Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). -----

i. HA – Será considerada a seguinte valoração: -----

1. Habilitações académicas de grau exigido à candidatura: 18 valores; -----
2. Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura: 20 valores.-



ZH/2/2
PA
Sh

- ii. FP – Será considerada a formação profissional, dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, realizadas nos últimos cinco anos, comprovada por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação corresponde a sete horas e cada semana a cinco dias. Valoração da seguinte forma: -----
1. Nenhuma Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho: 8 valores;-----
 2. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração > 0 e < 20 horas: 10 valores;-----
 3. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração ≥ 20 e < 40 horas: 12 valores;-----
 4. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração ≥ 40 e < 60 horas: 14 valores;-----
 5. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração ≥ 60 e < 80 horas: 16 valores;-----
 6. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração ≥ 80 e < 100 horas: 18 valores;-----
 7. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração ≥ 100 horas: 20 valores.-----
- iii. EP – Será considerada a experiência profissional, comprovada, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, com a seguinte valoração:-----
1. <1 ano de experiência: 11 valores; -----
 2. ≥ 1 ano a <3 anos de experiência: 14 valores; -----
 3. ≥ 3 anos a <5 anos de experiência: 17 valores; -----
 4. ≥ 5 anos de experiência: 20 valores;-----
- iv. AD-A Avaliação de Desempenho, relativa ao biénio 2023/2024 em que executou a atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar é graduada de acordo com a seguinte pontuação:
- 20 valores - desempenho excelente;-----
 - 16 valores - desempenho muito bom;-----
 - 14 valores - desempenho bom;-----
 - 12 valores - desempenho regular;-----
 - 5 valores - desempenho inadequado.-----
- Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores.-----
- v. Fórmula de cálculo de AC: $AC = (HA + FP + 2 \times EP + AD) / 5$ -----

- b. **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro e nos respetivos anexos. A aplicação deste método aos candidatos é baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, em conformidade com a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, são as seguintes competências: -----

- Orientação para a colaboração;-----
- Análise crítica e resolução de problemas;-----
- Comunicação;-----
- Iniciativa;-----
- Inteligência Emocional.-----

Este método de seleção, tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrição de comportamentos ocorridos em situações reais e vivenciadas pelo candidato e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores.-----

- c. **Avaliação Psicológica (AP)**, que 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. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

3. **Classificação final (CF)** será expressa na escala de 0 a 20 valores, e resultará da seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas: -----

- a. Para os candidatos não enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, ou que recorram ao disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP: $CF = 70\% \times PC + 30\% \times EAC$ -----
- b. Para os candidatos enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que não recorram ao disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP: $CF = 50\% \times AC + 50\% \times EAC$ -----

4. Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Subsistindo o empate, consideram-se os seguintes critérios por ordem decrescente:-----

- a. Nível habilitacional mais elevado;-----
- b. Candidato/a com maior classificação no método de seleção de Entrevista de Avaliação de Competências-----



5. Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos ou fases, ou juízo de Não Apto. -----
6. Não havendo mais assuntos a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O Júri do Concurso,



Zita Brites



Paulo Fadista



Andreia António