

Handwritten initials in blue ink, possibly 'R' and 'A'.

Procedimento concursal para a contratação por tempo indeterminado de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior para exercer funções no Gabinete de Comunicação e Relações Públicas

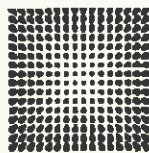
Ata nº 1

Aos dezoito dias do mês janeiro do ano de dois mil vinte e vinte e quatro, reuniu o Júri de seleção do procedimento concursal acima mencionado constituído pelo Presidente do Júri: Diana Costa Lima Monteiro Bulhosa, Chefe de Divisão Jurídica, Administrativa e de Gestão de Recursos Humanos; 1º vogal efetivo: Patrice Almeida, Técnico Superior e pela 2ª vogal efetiva: Patrícia Maria Gomes Correia, Técnica Superior para, em conformidade com o disposto do n.º 2 do artigo 9º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30º e artigo 33º da LTFP, o recrutamento é aberto a candidatos/as com ou sem vínculo de emprego público.

Caracterização do Posto de trabalho: Ao/A Técnico/a Superior compete exercer funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especialização nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. O/A Técnico/a Superior deverá dar apoio à Gestão de Redes Sociais e plataformas de Comunicação da Câmara. Tratar do design de campanhas e ações da Câmara Municipal, realizar pequenos vídeos /teasers promocionais de campanhas realizadas pela Câmara Municipal, devendo ser detentor de ferramentas Adobe (Illustrator / Photoshop/ Indesign).

São admitidos/as ao presente procedimento concursal, os/as candidatos/as que detenham como requisito específico Licenciatura na área de Comunicação e Design/ Licenciatura e especialização na área das Tecnologias de Comunicação, Fotografia e Vídeo, não sendo admitida a substituição de nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional pelo que os/as candidatos/as têm de reunir os requisitos referidos até à data-limite de apresentação das respetivas candidaturas.



Os/As candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias/académicas obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, devem apresentar, em simultâneo, documento comprovativo da sua habilitação correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.

Não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal desta Câmara Municipal idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

Os/As candidatos/as excluídos/as serão notificados/as para a realização de audiência dos Interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo, sendo igualmente os/as candidatos/as admitidos/as notificados/as da decisão de admissão no mesmo prazo, nos termos do n.º 4 do artigo 16º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

Identificação dos Métodos de Seleção: nos termos do disposto do n.º 1 a 4 do artigo 36º da LTFP, conjugado com o n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um método facultativo.

Para os/as candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, sejam titulares de categoria e estejam a exercer funções próprias na carreira, ou tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são:

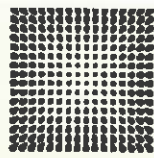
- Avaliação Curricular (AC)
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Exceto quando por escrito os/as candidatos/as afastarem este método de seleção, caso em que lhes aplica os seguintes métodos de seleção: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)

Para os/as demais candidatos/as os métodos de seleção obrigatórios são:

- Prova de Conhecimentos (PC)
- Avaliação Psicológica (AP)

Será ainda aplicado a ambos os/as candidatos/as o seguinte método de seleção facultativo: Avaliação de Competências por Portfólio (ACP).



28
Hm
R

Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção:

AC - Avaliação curricular: com uma ponderação de 30% - de acordo com a alínea c), do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a 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, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

Na avaliação do método de seleção – avaliação curricular são considerados e ponderados os seguintes fatores de avaliação: HA - Habilitações literárias/académicas ou profissionais, FP - Formação profissional, EP - Experiência profissional e AD - Avaliação de Desempenho.

HA - Habilitações Literárias/Académicas: Será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes. Assim, é valorada a habilitação, considerando apenas, nos casos em que o/a candidato/a seja detentor/a de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao/a candidato/a a melhor valoração. Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Para cada avaliação curricular será elaborada uma ficha individual, contendo a classificação obtida em cada fator de avaliação.

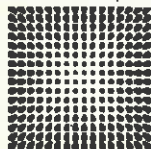
Assim, o Júri decidiu valorar a habilitação, nos casos em que, o/a candidato/a seja detentor/a de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao/a candidato/a a melhor valoração, de acordo com os critérios constantes da tabela abaixo indicada.

HA – Habilitações Literárias/Académicas na área do concurso

19 Valores: Exigíveis às funções

20 Valores: Superiores exigidas

FP – Formação Profissional: Neste fator são ponderadas as horas frequentadas em ações de formação e documentalmente comprovadas, relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a contratar e que cumpram os requisitos definidos no Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro adaptado à Administração Local através do Decreto-lei n.º 173/2019, de 13 de dezembro. São consideradas as ações de formação relevantes dos últimos 5 anos, imediatamente anteriores ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública, até ao limite máximo de 20 valores. Apenas é considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de



S. João da Madeira
Câmara Municipal

apresentação de candidaturas. 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. A participação em congressos, conferências, seminários simpósios, ou eventos similares acresce 0,5 valores, até ao máximo de 2 valores. A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização, valoradas de acordo com a tabela abaixo indicada:

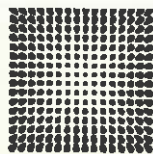
FP – Formação Profissional na área do concurso
10 Valores: Até 150h
12 valores: $\geq 151h$ e $\leq 200h$
14 valores : $\geq 201h$ e $\leq 250h$
16 valores : $\geq 251h$ e $\leq 300h$
18 valores: $\geq 301h$ a $\leq 350h$
20 valores : $\geq 351h$

Os cursos de especialização e de Pós-Graduação serão pontuados com 20 valores.

Os certificados de formação que não reflitam duração serão pontuados com 0 valores.

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

EP - Experiência Profissional: Neste fator pretende-se ponderar o desempenho efetivo 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 concursado. Só é contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, valorado no máximo de 20 valores. Para efeitos de classificação da experiência profissional, apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período da duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.



DS
Pc

EP- Experiência Profissional na área vocacional

- 10 Valores:** Até 5 anos
- 12 Valores:** > 5 anos e ≤9 anos
- 14 Valores:** > 9 anos e ≤12 anos
- 16 Valores:** > 12 anos e ≤15 anos
- 18 Valores:** > 15 anos e ≤18 anos
- 20 Valores:** > 18 anos

AD – Avaliação de Desempenho – considerando que a mesma passou a ter carácter bienal, nos termos do artigo 49º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o júri deliberou por unanimidade, que a avaliação de desempenho reporta-se ao último período avaliativo. No caso dos candidatos que por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, será atribuída a classificação de Adequado.

AD – Avaliação de Desempenho

- Desempenho Inadequado = 8 valores**
- Desempenho Adequado = 12 valores**
- Desempenho Relevante = 16 valores**
- Desempenho Excelente = 20 valores**

A classificação da avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, sendo a classificação obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA + FP + EP + AD / 4$$

Em que:

AC – Avaliação curricular;

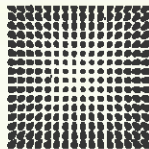
HA – Habilitações académicas;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD) 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/as candidatos/as nas áreas relativas aos postos de trabalho para o qual o procedimento foi aberto.

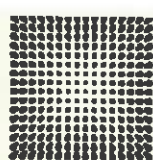
EAC - Entrevista de avaliação de competências - com uma ponderação de 40% - de acordo com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a entrevista de avaliação de competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais consideradas essenciais para o exercício da função.

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, com vista a avaliar quatro (4) competências essenciais.

Cada competência é avaliada segundo a escala de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente.

Para o método da entrevista de avaliação de competências, decidiu o Júri definir o seguinte perfil de competências para o posto de trabalho colocado a concurso, a saber:

N.º	Descrição da Competência
1	<p>ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).• Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.• Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.• Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
2	<p>ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão.• Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil.• Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa.• Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.
3	<p>CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.</p>



BB
R

	<p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.• Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.• Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.• Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.
4	<p>ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente.• Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional.• Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria.• Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.

Os critérios a utilizar nesta avaliação são os seguintes:

Apreiação Qualitativa:

1º Identificação da presença das competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos evidenciados, sendo atribuído ao total de cada competência a ponderação de 1,25

2º Atribuição da ponderação 0, 1 de acordo com os seguintes critérios:

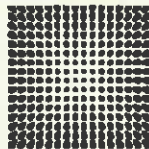
- Manifesta - 1: Foi evidenciado o comportamento ancorado à competência,
- Não manifesta - 0: Não foi evidenciado os comportamentos ancorado à competência.

3º Determinação do nível classificativo qualitativo da competência de acordo com o somatório dos comportamentos presentes de acordo com a seguinte escala: 0 – Insuficiente; 1 – Reduzido; 2 – Suficiente; 3 – Bom e 4 – Elevado.

Apreiação Quantitativa: A classificação das 4 competências do perfil será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples e expressa até às centésimas.

A entrevista de avaliação de competências (EAC) terá a duração máxima de quarenta e cinco minutos.

PC - Prova de Conhecimentos: com uma ponderação de 70%, acordo com a alínea a), do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a prova de conhecimentos



S. João da Madeira
Câmara Municipal

visa avaliar os conhecimentos académicas 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.

A prova de conhecimentos assume a forma escrita, garantindo, todavia, o anonimato do candidato para efeitos de correção, de natureza teórica, de realização individual, efetuada em suporte de papel, constituída por um conjunto de questões e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função.

Considerando o elenco de conhecimentos descritos no perfil de competências, a prova incide sobre as seguintes matérias e correspondente legislação:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- Sistema Integrado de Gestão de Desempenho na Administração Pública – SIADAP – Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro;
- Acordo coletivo de Trabalho n.º 21/2021, publicado na 2.ª série n.º 17, em 26 de janeiro de 2021;
- Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Lei das Autarquias Locais – Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e freguesias – Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua redação atual,
- Regime jurídico das autarquias locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual.

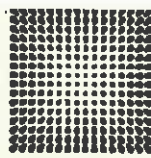
A legislação referida encontra-se disponível no sítio do Diário da República, em <https://www.dre.pt>.

A prova de conhecimentos tem a duração de 60 minutos e incide sobre os temas a que se refere a legislação e bibliografia identificadas no presente Aviso.

Eventual candidato/a com deficiência comprovada poderá solicitar condições especiais para a realização da prova de conhecimentos, podendo ser concedido um alargamento até ao limite de 30 minutos.

O comprovativo do grau de deficiência pode ser apresentado até 10 dias úteis antes da realização da prova, quando não apresentado no momento da candidatura.

A Prova de Conhecimentos será composta por 1 (um) grupo constituído por 20 (vinte) questões de escolha múltipla, com 4 (quatro) opções de resposta.



20
R
R

- a) Os/As candidatos/as devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão;
- b) Cada resposta certa será classificada de 1 valor;
- c) A ausência de resposta ou indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão.
- d) Não é permitida a utilização de telemóveis ou qualquer aparelho eletrónico computorizado não autorizado.

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.

Não é permitida a ausência da sala por qualquer motivo que não a desistência da realização da prova.

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

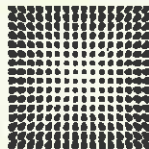
AP - Avaliação Psicológica: de acordo com a alínea b), do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; a avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Em conformidade com o n.º 2 do citado artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a avaliação psicológica é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público ou através de entidade especializada, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela entidade referida.

A aplicação deste método será obrigatoriamente efetuada por entidade especializada pública e comportará 2 fases distintas, sendo aplicados as menções classificativas de Apto e Não Apto. É excluído/a do procedimento concursal o/a candidato/a que tenha obtido um juízo de Não Apto na avaliação psicológica.

Na Avaliação Psicológica (AP) será garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a sob pena de quebra de sigilo.

ACP - Avaliação de competências por portfólio: com uma ponderação de 30% - de acordo com a alínea a) do n.º 1 do artigo 18º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a avaliação de competências por portfólio visa confirmar a experiência e ou os conhecimentos do/a candidato/a em áreas técnicas específicas, designadamente de natureza artística, através da análise de uma coleção organizada de trabalhos que



demonstrem as competências técnicas detidas diretamente relacionadas com as funções a que se candidata; nomeadamente 4 projetos (1 de cada dos abaixo indicados, sendo que os que estão assinalados com (*) são de carácter obrigatório) de:

- Campanha de publicidade institucional offline (peças gráficas: outdoor, cartaz, brochura, flyer e desdobrável quando aplicável) (*);
- Campanha de publicidade institucional online (peças gráficas: suportes digitais diversos aplicáveis a redes sociais e a outros suportes de comunicação) (*);
- Ilustração digital infantojuvenil;
- Manual de Identidade Corporativa o mais completo possível; (*)
- Campanha de divulgação vídeo, de preferência com introdução de motion, para suportes diversos (*);
- Sessão fotográfica demonstrativa de capacidade: concertos, estúdio, atividades exteriores e interiores.

Os parâmetros de avaliação deste método de seleção, para cada um dos 4 projetos, serão os seguintes:

Edição e Tratamento (6 valores):

- Ângulo e Composição visual da imagem (2 valores);
- Edição e composição (2 valores);
- Introdução de informação técnica sobre a imagem (motion) (2 valores);

Criatividade (8 valores):

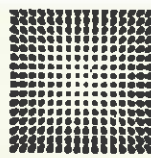
- Expressão e personalidade do conteúdo (3 valores);
- Comunicação visual do projeto (2 valores);
- Estrutura e organização da composição (3 valores).

Composição gráfica (6 valores):

- Organização de informação (2 valores);
- Cores harmonia (2 valores);
- Equilíbrio da composição (2 valores).

Este método de seleção será aplicado pelo Júri do procedimento concursal. Para este método é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no art.º 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a aplicação do segundo



DB
António
P
R

método e dos métodos seguintes é apenas aplicada a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

Considera-se excluído/a do procedimento o/a candidato/a que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, ou classificação de "Inapto" no método de seleção – avaliação psicológica, não lhe sendo aplicado o método seguinte. De igual forma, a falta de entrega do portfólio, dentro do prazo estabelecido, bem como a falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção, equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluído/a.

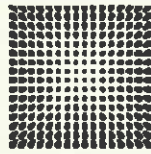
Os/As candidatos/as excluídos/as serão notificados/as para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

No decorrer do procedimento, os/as candidatos/as admitidos/as são convocados/as para a realização dos métodos de seleção, por notificação, nos termos previstos do artigo 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, preferencialmente através de correio eletrónico, com recibo de entrega. A referida notificação indica a data e horário da realização dos métodos de seleção.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de S. João da Madeira, disponibilizada na página eletrónica www.cm-sjm.pt.

Ordenação final dos/as candidatos/as: Nos termos do artigo 23º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das suas classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com as fórmulas abaixo identificadas, tendo em conta a situação em que se encontre o/a candidato/a:

Para os/as candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, sejam titulares de categoria e estejam a exercer funções próprias na carreira, ou tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar a atribuição,



competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal:

$$OF = (AC \times 30\%) + (EAC \times 40\%) + (ACP \times 30\%)$$

Para os/as demais candidatos/as:

$$OF = (PC \times 70\%) + AP \text{ (Apto/Inapto)} + (ACP \times 30\%)$$

Em que:

OF – Ordenação final

AC - Avaliação curricular

EAC - Entrevista de avaliação de competências

PC - Prova de conhecimentos

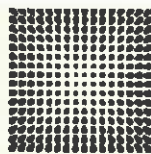
AP – Avaliação Psicológica

ACP – Avaliação de competências por portfólio

CrITÉrios de desempate: Os/As candidatos/as que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, caso subsista a igualdade de valorações após a aplicação dos crITÉrios de ordenação previstos nos números 1 e 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes crITÉrios de ordenação preferencial:

- 1) Candidato/a com maior classificação na Avaliação de competências por portfólio;;
- 2) Candidato/a com maior experiência na área para que é aberto o concurso;
- 3) Candidato/a com maior média na habilitação literária/ acadmica exigida para a candidatura;
- 4) Candidato/a com maior grau de habilitação literária/ acadmica exigida para a candidatura.

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a portador/a de deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal, o/a candidato/a portador/a de deficiência deve declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo, ainda, mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo Decreto-Lei.



S. João da Madeira
Câmara Municipal

De acordo com o n.º 2, do artigo 4º do Decreto-lei 29/2001, de 3 de fevereiro, competirá ao Júri verificar a capacidade do/a candidato/a portador/a de deficiência exercer a função, de acordo com o perfil funcional.

Nos termos da alínea b) n.º 1 do artigo 37º da LTFP, não há atos ou listas preparatórias da ordenação final dos/as candidatos/as.

De acordo com o n.º 2, do artigo 23º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e da alínea c), do n.º 1, do artigo 37º da LTFP, a lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município de S. João da Madeira e disponibilizada na sua página eletrónica, em <https://www.cm-sjm.pt/pt/recursos-humanos-procedimentos-em-curso>, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

E não havendo mais nada a tratar o Júri declarou encerrada a reunião.

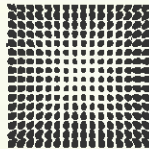
Para constar se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do Júri.

O Júri,

Presidente: Diana Costalima Monteiro Bulhões

1º Vogal: Patrícia Almeida

2º Vogal: Patrícia Correia



S. João da Madeira
Câmara Municipal

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

Procedimento concursal para a contratação por tempo indeterminado de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior para exercer funções no Gabinete de Comunicação e Relações Públicas

Nome: _____

Data da realização da avaliação curricular: ____ / ____ / 20 ____

A – HABILITAÇÕES ACADÉMICAS

A.1 Exigíveis às funções = 19 valores

A.2 Superiores às exigidas = 20 valores

B – FORMAÇÃO PROFISSIONAL

B.1 Até 150 h = 10 valores

B.2 ≥ 151 h e ≤ 200 h = 12 valores

B.3 ≥ 201 h e ≤ 250 h = 14 valores

B.4 ≥ 251 h e ≤ 300 h = 16 valores

B.5 ≥ 301 h e ≤ 350 h = 18 valores

B.6 ≥ 351 h = 20 valores

C – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

C.1 Até 5 anos = 10 valores

C.2 > 5 anos e ≤ 9 anos = 12 valores

C.3 > 9 anos e ≤ 12 anos = 14 valores

C.4 > 12 anos e ≤ 15 anos = 16 valores

C.5 > 15 anos e ≤ 18 anos = 18 valores

C.6 > 18 anos = 20 valores

D – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Desempenho Inadequado = 8 valores

Desempenho Adequado = 12 valores

Desempenho Relevante = 16 valores

Desempenho Excelente = 20 valores

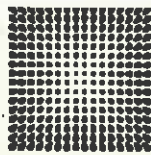
$$AC = HA + FP + EP + AD / 4$$

O Júri,

Presidente: Diana Antunes

1º Vogal: Patrícia Almeida

2º Vogal: Patrícia Correia



Handwritten signature and initials

FICHA DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

Procedimento concursal para a contratação por tempo indeterminado de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior para exercer funções no Gabinete de Comunicação e Relações Públicas

Nome: _____

N.º Competências a avaliar: 4 em ____ / ____ / ____

Posto de Trabalho: Gabinete de Comunicação e Relações Públicas

Identificação da presença das competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos evidenciados, sendo atribuído ao total de cada competência a ponderação de 1,25.

No quadro seguinte, apenas é admissível, a introdução dos valores 0 (zero) ou 1 (um), em que 0 corresponde a comportamento Não Demonstrado e 1 corresponde a Comportamento Demonstrado.

Competência	Comportamentos					Apreciação Qualitativa	Apreciação Quantitativa (Total x 1,25)
	1	2	3	4	Total		
Orientação Para Resultados							
Análise da Informação e sentido crítico							
Conhecimentos Especializados e Experiência							
Adaptação e Melhoria Contínua							
Avaliação Final Quantitativa						RESULTADO	

Nível classificativo qualitativo da competência de acordo com o somatório dos comportamentos presentes de acordo com a seguinte escala: Insuficiente-0; Reduzido-1; Suficiente-2; Bom-3 e Elevado-4.

A classificação das 4 competências do perfil será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples e expressa até às centésimas.

O/A Avaliador/a,
