

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Técnico, para desempenhar funções no Gabinete de Comunicação e Relações Públicas, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Aos dez dias do mês de março de dois mil e vinte e cinco, pelas catorze horas, no Município do Crato, edifício Sá Nogueira, reuniu o júri do procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município do Crato, da carreira e categoria de Assistente Técnico, para desempenhar funções Gabinete de Comunicação e Relações Públicas, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, nomeado por despacho do Exmo. senhor Presidente da Câmara de 07 de fevereiro de 2025, com a presença dos seguintes membros do júri, a saber:

Carlos Miguel Caetano Ribeiro, Técnico Superior da Comunidade Intermunicipal do Alto Alentejo, na qualidade de Presidente.

Maria José Esteves Gomes da Costa, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira do Município do Crato, na qualidade de 1.ª vogal efetiva e Gustavo Henrique Costa Carrilho, Técnico Superior da Câmara Municipal do Crato, na qualidade de 2.ª vogal efetiva.

Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e de conformidade com a deliberação da Câmara Municipal de 10 de julho de 2024, o presente recrutamento é aberto a candidatos com e sem vínculo de emprego público.

Esta reunião teve como objetivo proceder à definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 9.º e n.º 1 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Assim, nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da referida Portaria, deliberou o júri proceder à fixação dos parâmetros de avaliação nos seguintes termos.

Na avaliação ter-se-á em consideração o conteúdo funcional do posto de trabalho, tal como se encontra previsto no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e respetiva



caracterização no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Crato aprovado para o ano de 2025:

Desenvolve funções de natureza executiva e de aplicação de métodos e processos com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade. Colabora na captação, registo e edição de imagem, vídeo e áudio designadamente para divulgação das iniciativas culturais do Município; conceção de cartazes, programas, folhas de sala, convites, dossiês promocionais e de imprensa, arranjos gráficos, montagem de livros, catálogos, revistas e outros suportes informativos; colabora, ainda, na criação de suportes de divulgação, em forma de apoio ou parcerias institucionais com escolas, associações, juntas de freguesia, entre outros; colabora na organização e promoção de atividades de caráter educativo, cultural, desportivo, social, lúdico, turístico e recreativo, em contexto institucional e na comunidade, tendo em conta a unidade em que está integrado; executa tarefas que, no âmbito das suas atribuições sejam superiormente determinadas; contribui para a boa imagem do Município, executando com zelo, eficácia e eficiência, as tarefas que lhe sejam superiormente determinadas no âmbito das suas atribuições e dos princípios éticos e deontológicos do funcionalismo público.

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a utilizar no presente recrutamento são os seguintes:

Métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação dos candidatos:

a) Prova escrita de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), relativamente aos candidatos em situação de valorização profissional, que por último tenham exercido funções de conteúdo diferente do inerente ao posto de trabalho a que se refere o presente procedimento; candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que exerçam funções de conteúdo diferente e candidatos sem vínculo emprego público por tempo indeterminado.

b) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), relativamente aos candidatos nas condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem, ou tratando-se de candidatos em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.

Nota: Aos candidatos que reunirem estes requisitos, mas afastarem, por escrito, a aplicação



destes métodos, ser-lhes-á aplicável os métodos de seleção previstos em a).

MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS

Prova escrita de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos 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, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 100%.

O Júri deliberou que a prova escrita de conhecimentos é de realização individual, em suporte de papel, assume a forma escrita, revestindo natureza teórica e terá a duração máxima de 90 minutos, com possibilidade de consulta de legislação simples, não anotada, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático, incide sobre conteúdos de natureza genérica relacionados com os seguintes temas:

- Regime jurídico das autarquias locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;
- Lei geral do trabalho em funções públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Código do procedimento administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual.

A prova escrita de conhecimentos será constituída por questões de escolha múltipla, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Para o efeito formula-se questões atinentes às matérias publicitadas, cujo grau de conhecimentos se entende adequado à função para a qual decorre a seleção.

O conjunto de questões do teste para a prova escrita de conhecimentos do procedimento concursal será mantido em sigilo até à sua distribuição pelos concorrentes.

Na realização da prova escrita de conhecimentos será garantido o anonimato para efeitos de correção, nos termos do disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

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*.

A Avaliação Psicológica será realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, ou quando se revele inviável, através de entidade



especializada, a contratualizar pelo Município do Crato, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

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, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 60%.

A avaliação curricular de cada candidato será efetuada através de uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata (Anexo I).

A valoração da avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

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

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 candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Sendo:

AC – Avaliação Curricular;

HA – Habilitações Académicas;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência profissional;

AD – Avaliação de desempenho.

HA – Habilitações académicas – onde se pondera a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 2, titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.

| Habilitação Académica | Valoração |
|---|------------|
| Titularidade do 12.º ano ou curso que lhe seja equiparado | 18 valores |
| Curso Profissional de Técnico de Comunicação (nível 4) | 19 valores |
| Titularidade de grau académico superior | 20 valores |



FP = Formação profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, frequentadas nos últimos cinco anos, devidamente comprovada, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas.

| Duração | Valoração |
|--|------------------|
| Sem formação e/ou formação sem relevância na área | 8 valores |
| Formação com relevância na área - até 21 horas | 12 valores |
| Formação com relevância na área - > 21 até 42 horas | 14 valores |
| Formação com relevância na área - > 42 até 70 horas | 16 valores |
| Formação com relevância na área - > 70 até 126 horas | 18 valores |
| Formação com relevância na área - > 126 horas | 20 valores |

No caso de o certificado não conter a indicação do número de horas, serão consideradas 7 horas por dia.

EP – Experiência profissional: Considerando e ponderando a execução de funções e atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e grau de complexidade das mesmas, sendo que apenas se considera a experiência profissional devidamente **comprovada e detalhada**, nos seguintes termos:

| Experiência profissional | Valoração |
|---|------------------|
| Sem experiência profissional na função/atividade | 8 valores |
| Experiência profissional na função/atividade até 1 ano | 12 valores |
| Experiência superior a 1 ano até 2 anos na função/atividade | 14 valores |
| Experiência superior a 2 ano até 3 anos na função/atividade | 16 valores |
| Experiência superior a 3 ano até 5 anos na função/atividade | 18 valores |
| Experiência superior a 5 anos na função/atividade | 20 valores |

AD = Avaliação de desempenho: A respetiva ponderação será efetuada por referência ao último período avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada na sua expressão quantitativa e convertida à escala de 0 a 20 valores.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP, será convertida para a escala de 0 a 20 valores da seguinte forma:

| Escala do SIADAP | Escala do Procedimento |
|-------------------------|-------------------------------|
| ≤ 1,999 | 8 valores |
| Entre 2 e 2,999 | 12 valores |
| Entre 3 e 3,499 | 14 valores |



| | |
|---------------------|------------|
| Entre 3,500 e 3,999 | 16 valores |
| Entre 4 e 4,499 | 18 valores |
| ≥ 4,500 | 20 valores |

Nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, delibera o Júri, para não prejudicar qualquer candidato, que a classificação a atribuir nestes casos será de 12 valores.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, por forma a permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais vivenciadas pelo candidato, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 40%.

A EAC incidirá sobre as competências previstas na Portaria n.º 214/2024/1 de 20 de setembro, que aprova o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP), sendo avaliadas aquelas que constam do perfil de competências definido no Mapa de Pessoal para o respetivo posto de trabalho.

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

A preparação e a aplicação deste método de seleção serão realizadas por técnico com formação adequada para o efeito.

Para este efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, sendo a classificação final obtida através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências a avaliar.

De acordo com o Mapa de Pessoal aprovado as competências associadas à especificidade do posto de trabalho e consideradas essenciais para o exercício da função são as seguintes:

Orientação para o serviço público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.



| Nível de exigência dos comportamentos | Componentes da competência | Comportamentos |
|---------------------------------------|----------------------------|---|
| 2 | Ética e valores | Verifica o cumprimento dos princípios éticos da AP no exercício da sua atividade, em defesa do interesse público. |
| 2 | Compromisso | Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade. |
| 2 | Conduta pessoal | Esclarece os problemas, as expectativas e necessidades do outro, nos termos e no limite da Lei. |

Orientação para a mudança e inovação: Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

| Nível de exigência dos comportamentos | Componentes da competência | Comportamentos |
|---------------------------------------|----------------------------|--|
| 2 | Mudança | Adapta-se a diferentes situações e mudanças, mantendo uma atitude positiva e otimista. |
| 2 | Abertura a novas ideias | Adota novas ideias, atividades ou práticas de trabalho. |
| 2 | Soluções | Identifica soluções para melhorar os serviços, os processos e a organização do trabalho. |

Orientação para resultados: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

| Nível de exigência dos comportamentos | Componentes da competência | Comportamentos |
|---------------------------------------|----------------------------|---|
| 2 | Foco nos resultados | Identifica e chama a atenção para aspetos que afetem a produtividade e a consecução dos resultados. |
| 2 | Otimização dos recursos | Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos. |
| 2 | Qualidade | Monitoriza a sua atividade, identificando erros e garantindo os padrões de qualidade do serviço prestado. |

Comunicação: Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.



| Nível de exigência dos comportamentos | Componentes da competência | Comportamentos |
|---------------------------------------|----------------------------|---|
| 2 | Clareza | Transmite informação de forma estruturada, apresentando argumentos coerentes. |
| 2 | Adaptação | Adapta o conteúdo e o formato da mensagem aos interlocutores e ao contexto. |
| 2 | Compreensão | Explica a informação de forma fácil de compreender. |

Iniciativa: Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.

| Nível de exigência dos comportamentos | Componentes da competência | Comportamentos |
|---------------------------------------|----------------------------|--|
| 2 | Prontidão | Age rapidamente para solucionar situações críticas, mitigando os impactos no funcionamento do serviço. |
| 2 | Autonomia | Assume de forma autónoma projetos ou tarefas específicas no âmbito da sua responsabilidade. |
| 2 | Facilitação | Disponibiliza-se para integrar projetos em que antecipa poder ser uma mais-valia. |

A presença dos comportamentos em análise em cada competência será avaliada da seguinte forma:

| Comportamentos | Classificação |
|-------------------------------|---------------|
| 3 comportamentos demonstrados | 20 valores |
| 2 comportamentos demonstrados | 16 valores |
| 1 comportamentos demonstrados | 12 valores |
| 0 comportamentos demonstrados | 8 valores |

Ordenação Final:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação de uma das seguintes fórmulas, conforme os métodos aplicados aos



candidatos:

CF = PC + AP (Apto)

ou

CF = AC (60%) + EAC (40%)

Em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído do procedimento concursal o candidato que não compareça para a realização dos métodos de seleção, que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou que tenha obtido um juízo de *Não Apto* em qualquer um deles, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

Sem prejuízo de outras situações configuradas como preferenciais por lei, em caso de igualdade de valoração entre candidatos, o critério de desempate a adotar será em função da valoração obtida no primeiro método utilizado, conforme previsto na alínea a), do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Subsistindo o empate, serão aplicados sucessivamente, os seguintes critérios:

- a) Tempo de experiência em idênticas funções, com vínculo de emprego público;
- b) Tempo de experiência em idênticas funções, em entidades privadas.

Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade e votação nominal.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri presentes.

O Presidente do Júri,

(Carlos Miguel Caetano Ribeiro)



CRATO
Município

A 1.ª Vogal Efetiva,

(Maria José Esteves Gomes da Costa)

O 2.º Vogal Efetivo,

(Gustavo Henrique Costa Carrilho)

ANEXOS:

I – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR