



RECRUTAMENTO POR RECURSO À MOBILIDADE INTERNA ENTRE ÓRGÃOS DE 1 POSTO DE TRABALHO PARA TÉCNICO SUPERIOR NA ÁREA DA COMUNICAÇÃO

ATA I

Aos três dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e três, nesta vila, no edifício dos Paços do Concelho, na respetiva sala de reuniões, de acordo com o disposto no artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro, reuniu o júri do concurso, designado por deliberação da Câmara na reunião ordinária de 10 de outubro de 2022, constituído por:

Presidente – Maria Inês Amaral Teixeira Nuno, Chefe da Unidade Técnica de Comunicação e Marketing, em regime de substituição;

1.º vogal efetivo – Edgar Manuel Lopes Pereira, Chefe da Divisão Administrativa Jurídica, em Regime de Substituição, que substituirá a Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

2.º vogal efetivo – Mafalda Sofia Caseiro Coelho, Técnica Superior;

O Presidente do júri deu início à reunião, propondo a seguinte ordem de trabalhos, a qual foi aceite:

- 1. MÉTODO DE SELEÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL;**
- 2. CARATERIZAÇÃO DE FUNÇÕES;**
- 3. PERFIL PRETENDIDO.**

O júri deliberou, por unanimidade, que:

1. MÉTODOS DE SELEÇÃO:

A seleção dos/as candidatos/as será feita através de Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1.1 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 obtida.

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, terá a ponderação de 70%, e será calculada da seguinte forma:

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

Em que:

- Avaliação Curricular (AC);
- Habilitação Académica (HA);
- Formação Profissional (FP);
- Experiência Profissional (EP);
- Avaliação de Desempenho (AD);



1.1.1 – Habilitação Académica (HA) - Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento. Não se admitindo, no quadro do presente procedimento concursal, possibilidade de substituição da habilitação académica exigida (titularidade de Licenciatura, conforme alínea c), do n.º 1, do Artigo 86.º, da LTFP), por formação ou experiência profissional, a mesma será classificada nos termos seguintes:

- Licenciatura na área pretendida (Bolonha) - 10 valores;
- Licenciatura na área pretendida (Pré-Bolonha) ou Mestrado (Pós-Bolonha) - 14 valores;
- Mestrado (pré Bolonha) com relevância para as funções a executar - 18 valores;
- Doutoramento com relevância para as funções a executar - 20 valores.

1.1.2 – Formação Profissional (FP) - Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação na área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados. Considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função visada no presente procedimento concursal, será classificada em resultado do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento, nos termos seguintes:

- Ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas - 10 valores;
- Ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 40 horas - 12 valores;
- Ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas - 14 valores;
- Ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas - 16 valores;
- Ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas - 18 valores;

Sendo que:

- Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação de candidaturas;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 6 horas de formação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 6 horas de formação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados se verifique que o número de horas de duração da mesma é maior que o número de horas frequentadas ou assistidas, será considerado este último.

1.1.3 – Experiência Profissional (EP) - Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de funções na carreira citada 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 - 10 valores
- Experiência menor que 1 ano - 13 valores
- Experiência igual a 1 e menor que 2 anos - 15 valores
- Experiência igual a 2 e menor que 3 anos - 17 valores
- Experiência igual ou superior a 3 anos - 20 valores

1.1.4 – Avaliação do Desempenho (AD) - Este parâmetro 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. Caso o último ano avaliado não tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores. Para efeitos da classificação deste parâmetro será unicamente levada em consideração a última nota efetivamente atribuída, em sede de avaliação regular conforme previsto na Lei n.º 10/2004 de 22 de março ou na Lei n.º 66-8/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

A classificação deste parâmetro será obtida através da multiplicação por 4 (quatro) da avaliação quantitativa obtida no último ano em que o candidato foi objeto de avaliação, desde que esse ano tenha sido avaliado ao abrigo do SIADAP.

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

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

A Avaliação Curricular (AC) tem carácter eliminatório, considerando-se excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham classificação inferior a 10 valores, considerando-se como tal as classificações inferiores a 9,5 valores.

1.2 A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), tem a duração máxima de 30 minutos, e visa avaliar, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o/a entrevistador/a e entrevistado/a, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, será classificada de 4 a 20 valores e terá a ponderação de 30%.

O júri adotará a seguinte fórmula:

$$EPS=(a+b+c+d)/4$$

Em que:

a = Experiência Profissional;

c = Capacidade de Comunicação;

b = Motivação para a Função;

d = Relacionamento Interpessoal.



1.2.1 Experiência Profissional (a)

Tem por desiderato avaliar o conjunto de conhecimentos detidos pelos/as candidatos/as, ao nível da habilitação exigível para o desempenho do lugar a que respeita o concurso, quer sejam abstratizados a partir da vivência comum, quer sejam apreendidos através de outras aprendizagens ou do exercício efetivo de tarefas laborais, ou seja, conhecimento do conteúdo funcional inerente ao posto de trabalho a ocupar.

Consideram-se os seguintes níveis:

1.º Nível	Manifestou possuir um conhecimento bastante completo dos problemas e funções	20 valores
2.º Nível	Manifestou possuir um conhecimento razoável completo dos problemas e funções	16 valores
3.º Nível	Manifestou possuir alguns conhecimentos sobre os problemas e funções	12 valores
4.º Nível	Manifestou possuir poucos conhecimentos sobre os problemas e funções	08 valores
5.º Nível	Manifestou possuir muito poucos conhecimentos sobre os problemas e funções	04 valores

1.2.2 Motivação para a função (b)

Visa apreciar as razões que levaram os/as concorrentes a candidatarem-se ao posto de trabalho.

Consideram-se os seguintes níveis:

1.º Nível	Excelentes razões	20 valores
2.º Nível	Boas razões	16 valores
3.º Nível	Razões credíveis	12 valores
4.º Nível	Razões pouco fundamentadas	08 valores
5.º Nível	Ausência de razões	04 valores

1.2.3 Capacidade de comunicação (c)

Pretende avaliar a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal.

Consideram-se os seguintes níveis:

1.º Nível	Excelentes capacidades	20 valores
2.º Nível	Boa capacidade	16 valores
3.º Nível	Capacidade razoável	12 valores
4.º Nível	Pouca capacidade	08 valores
5.º Nível	Sem capacidade	04 valores



1.2.4 Relacionamento interpessoal (d)

Visa apreciar a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Consideram-se os seguintes níveis:

1.º Nível	Elevada capacidade para interagir em contextos sociais, profissionais e resolução de conflitos	20 valores
2.º Nível	Boa capacidade para interagir em contextos sociais, profissionais e resolução de conflitos	16 valores
3.º Nível	Suficiente capacidade para interagir em contextos sociais, profissionais e resolução de conflitos	12 valores
4.º Nível	Reduzida capacidade para interagir em contextos sociais, profissionais e resolução de conflitos	08 valores
5.º Nível	Insuficiente capacidade para interagir em contextos sociais, profissionais e resolução de conflitos	04 valores

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) tem carácter eliminatório, considerando-se excluídos os/as candidatos/as que obtenham classificação inferior a 10 valores, ou seja, as classificações inferiores a 9,5 valores.

1.3 Classificação Final (CF) - A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula:

$$CF = ((AC * 70\%) + (EPS * 30\%))$$

2. CARACTERIZAÇÃO DE FUNÇÕES:

Exercer funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos ou serviços, inerentes à carreira e categoria de Técnico Superior, nomeadamente, entre outras:

- Redação de géneros jornalísticos;
- Redação de comunicados e notas de imprensa;
- Elaboração de guiões para trabalhos multimédia;
- Assessoria de imprensa (Relacionamento com os órgãos de comunicação social; interação com a empresa de clipping; Análise e organização dos recortes de imprensa);
- Divulgação de conteúdos nas redes sociais e no site do município;
- Apoio em eventos organizados pelo município (alguns ao fim-de-semana).



3. PERFIL PRETENDIDO:

Requisito habilitacional: Licenciatura em Jornalismo/Comunicação, a que corresponde o grau de complexidade 3 de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Ser titular de relação jurídica de emprego público previamente constituída, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e estar integrado na carreira/categoria de técnico superior.

Os candidatos devem demonstrar os conhecimentos essenciais para o desempenho das tarefas e atividades dos quais:

- Conhecimentos e competências digitais;
- Capacidade de comunicação verbal e escrita;
- Conhecimentos sólidos das Línguas Portuguesa e Inglesa (Reino Unido, preferencial);
- Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas;
- Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica;
- Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais;
- Capacidade de resistência à pressão e contrariedade.
- Orientação para os Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.
- 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.
- Iniciativa e Autonomia: Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.
- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.
- Relacionamento Interpessoal: Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Não havendo mais assuntos a tratar, a senhora presidente do júri deu por encerrada a reunião da qual, para constar, se lavrou a presente ata que, lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Júri,

**MARIA INÊS
AMARAL
TEIXEIRA
NUNO**

Assinado de forma
digital por MARIA
INÊS AMARAL
TEIXEIRA NUNO
Dados: 2023.02.03
16:58:37 Z

(Maria Inês Amaral Teixeira Nuno)

**EDGAR
MANUEL
LOPES PEREIRA**

Assinado de forma digital
por EDGAR MANUEL
LOPES PEREIRA
Dados: 2023.02.06
11:16:26 Z

(Edgar Manuel Lopes Pereira)

**Mafalda Sofia
Caseiro
Coelho**

Assinado de forma
digital por Mafalda
Sofia Caseiro Coelho
Dados: 2023.02.07
10:51:15 Z

(Mafalda Sofia Caseiro Coelho)