

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO,  
COM VISTA AO PREENCHIMENTO DE DOIS LUGARES NA CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR -  
COMUNICAÇÃO / JORNALISMO, CONFORME MAPA DE PESSOAL DO MUNICÍPIO DE FIGUEIRA  
DE CASTELO RODRIGO**

**ATA N.º 1**

Aos vinte e três dias do mês de janeiro do ano dois mil e vinte cinco, no edifício dos Paços de Concelho, reuniu o júri do Procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de dois lugares na carreira de Técnico Superior - Comunicação / Jornalismo, conforme Mapa de Pessoal do Município de Figueira de Castelo Rodrigo, designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara de 5 de maio de 2025, constituído pelos seguintes elementos: Carlos Manuel Pinto Lopes Branquinho (Chefe de Divisão Administrativa, Financeira e Sociocultural do Município de Figueira de Castelo Rodrigo), na qualidade de Presidente do Júri, Pedro Dinis Nunes Almeida (Chefe de Divisão de Obras, Planeamento e Urbanismo do Município de Figueira de Castelo Rodrigo) e Paula Cristina Varelas Almeida (Técnica Superior do Município de Figueira de Castelo Rodrigo), na qualidade de vogais efetivos, a fim de estabelecer a forma de avaliação e os métodos de seleção do presente procedimento concursal, pronunciando-se da seguinte forma:

1 – Métodos de seleção:

1.1 – Para a generalidade dos candidatos os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

- a) Prova de Conhecimentos;
- b) Avaliação Psicológica e
- c) Entrevista de Avaliação de Competências (método facultativo)

1.2 – Para os candidatos que se enquadrem nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, na atual redação, isto é, aqueles que “que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade”, e exceto quando afastados, por escrito, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

- a) Avaliação Curricular;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências e
- c) Avaliação Psicológica (método facultativo);

1.3 – Caracterização dos métodos de seleção

1.3.1 – Prova de conhecimentos (PC) – destinada a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função.

A prova será individual e escrita, em formato de papel, com duração de até 90 minutos. Na realização da Prova é permitida a consulta de legislação não anotada, em suporte papel, relativamente à legislação abaixo descrita, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, lhes venham a ser efetuadas até à data do presente aviso de abertura:

- Código do Procedimento Administrativo, aprovado e publicado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;

- Regime jurídico das autarquias locais, estatuto das entidades intermunicipais, regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais regime jurídico do associativismo autárquico, aprovado e publicado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;

- Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias, estabelecido pela Lei n.º 169/99 de 18 de setembro, na atual redação, nomeadamente na parte não revogada pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

- Lei de imprensa, estabelecida pela Lei nº 2/99, de 13 de janeiro versão atualizada;
- Lei das Precedências, Protocolo do Estado Português, Lei n.º 40/2006 de 25 de agosto;
- Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos, aprovado e publicado em anexo ao Decreto-Lei n.º 63/85, de 14 de março, na sua atual redação;

1.3.2 – 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. Na realização da avaliação psicológica há garantia de 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. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

1.3.3 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

1.3.4 – 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. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos respetivos parâmetros, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HAB (15\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD(25\%)$$

Em que:

HAB – Habilitação académica, ponderada da seguinte forma:

- a) Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores e
- b) Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 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:

Sem ações de formação – 6 valores;

Ações de formação  $\leq$  a 35 horas – 10 + 1 valores/cada ação;

Ações de formação  $>$  a 35 horas – 10 + 2 valores/cada ação;

Máximo do critério – 20 valores.

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

EP – Experiência Profissional, ponderada da seguinte forma, de acordo com os anos completos de serviço, devidamente comprovados e no exercício de funções adequadas às tarefas a exercer:

Menos de um ano — 8 valores;

Entre um e dois anos — 10 valores;

Entre três e quatro anos — 12 valores;

Entre cinco e seis anos — 14 valores;

Entre sete e oito anos — 16 valores;

Entre nove e dez anos — 18 valores e

Mais de dez anos — 20 valores.

Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

AD – Avaliação de Desempenho, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, de desempenho de atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma, devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa:

Desempenho Inadequado – 4 valores;

Desempenho Adequado – 12 valores;

Desempenho Relevante – 16 valores;

Mérito Excelente – 20 valores

Inexistência de avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, ou caso tenha sido avaliado no âmbito de outras funções, será atribuída a classificação de 10 valores.

A não apresentação de documento do empregador público

1.4 – Valoração dos métodos de seleção:

1.4.1 — Os métodos de seleção são avaliados numa escala de 0 a 20 valores, arredondada às centésimas, com exceção da Avaliação Psicológica, o qual é avaliado através das menções classificativas de “Apto” e “Não Apto”.

1.4.2 — Cada um dos métodos de seleção, é eliminatório e aplicado pela ordem enunciada em 1.1 e 1.2, sendo excluído do procedimento o candidato que:

a) Tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes;

b) Tenha obtido uma menção classificativa de “Não Apto” na Avaliação Psicológica.

2 – A Ordenação Final (OF) dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é 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, arredondada às centésimas, de acordo com as seguintes fórmulas:

2.1 – Para os candidatos referidos em 1.1:

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

Conforme resulta das disposições aplicáveis, o método Avaliação Psicológica será aplicado em segundo lugar e não releva para a classificação final, porquanto apenas possui valoração qualitativa (Apto/Não Apto).

2.2 – Para os candidatos referidos em 1.2:

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

Conforme resulta das disposições aplicáveis, o método Avaliação Psicológica será aplicado em terceiro lugar e não releva para a classificação final, porquanto apenas possui valoração qualitativa (Apto/Não Apto).

2.3 – Critérios de desempate: Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Para efeitos da alínea b) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, subsistindo o empate na ordenação final, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

a) Candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;

b) Candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso;

c) Candidato com grau de habilitação literária superior.

3 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada de acordo com o estipulado no artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

4 - As notificações no âmbito do presente procedimento, de acordo com o artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, são efetuadas:

4.1 – Preferencialmente através de correio eletrónico, para os concorrentes que exerçam tal opção no formulário de candidatura e para o endereço eletrónico que dela conste; ou

4.2 – Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado e publicado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, dando preferência a carta registada, remetida para o domicílio indicado no formulário de candidatura.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada pelo Sr. Presidente do Júri a presente reunião de que, para constar e para os devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada.

O Presidente do Júri

Os Vogais