



**Definição de critérios do  
Procedimento concursal n.º 19/2024**

**Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de 01 posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, (licenciatura na área da Comunicação – Área de formação académica por referência à CNAEF: 321- Jornalismo e Reportagem.), destinado a candidatos com e sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, a afetar à Divisão de Eventos e Cineteatro.** -----

**Data da Reunião:** 20 de maio de 2024. -----

**Local:** sala de reuniões da Divisão de Eventos e Cineteatro. -----

**Hora de abertura dos trabalhos:** 15:00 horas. -----

**Membros presentes:** Presidente Dália da Conceição Paulo, primeiro vogal efetivo Ricardo Jorge Rodrigues Pinto, pelo segundo vogal efetivo, Nélia Pinheiro do Olival. -----

**Ordem de trabalhos:** -----

Da ordem de trabalhos constou a definição de critérios de avaliação relativamente à seleção de candidatos a preencher os postos de trabalho mencionados em epígrafe, seus parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, definição do sistema de valoração final, em consonância com o formato de recrutamento previsto.

**Assuntos apreciados e deliberações tomadas:** -----

**Primeiro:** Relativamente às funções em recrutamento o júri deliberou que ao posto de trabalho a preencher corresponde o desempenho das funções previstas no Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, doravante LTFP, ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional, na carreira e categoria de técnico superior, designadamente: Licenciatura na área da Comunicação – Área de formação académica por referência à CNAEF: 321- Jornalismo e Reportagem, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e, ou, experiência profissionais. Sendo que as principais funções a desempenhar são: -----

- a) Assegurar a produção e edição de conteúdos textuais para cadernos de programação, programas de sala, manuais de leitura, jornais, newsletters digitais e demais materiais de divulgação das iniciativas em apreço; -----
- b) Efetuar a revisão dos materiais desenvolvidos pela DECT de Edições e das provas enviadas pelos/as designers; -----
- c) Colaborar na elaboração de conteúdos e na identificação de potenciais fontes para o fornecimento de materiais de divulgação; -----
- d) Assegurar a moderação de debates, conversas pós espetáculo com autores/autoras, atores/atrizes e/ou encenadores/as e conferências e/ou apresentações e outros encontros públicos; -----
- e) Efetuar a tradução de textos e/ou conversas sobre espetáculos; -----



f) Colaborar na elaboração de documentos estratégicos, relatórios e planos de atividade e orçamentos, assegurando contributos especializados das várias valências contempladas no Cineteatro. -----

**Segundo:** O júri deliberou por unanimidade, que os métodos de seleção aplicáveis serão os estipulados no artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, doravante LTFP, e os previstos nos artigos 17º e 18º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro. -----

**I. Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído** que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho ou candidatos em situação de requalificação e que, imediatamente antes tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a que se refere o procedimento publicitado (se o candidato não exercer o direito de opção previsto no artigo 36º n.º 3 da LTFP), os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes: -----

**Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), complementado com Prova Escrita de Conhecimentos (PEC).** -----

**II. Para os candidatos sem relação jurídica de emprego público previamente constituída** ou candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído a exercerem funções distintas das caracterizadoras do posto de trabalho ou candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes tenham desempenhado atribuições, competências ou atividades distintas das caracterizadoras do posto de trabalho a cujo recrutamento se refere o procedimento publicitado, os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes: -----

**Prova Escrita de Conhecimentos (PEC), Avaliação Psicológica (AP), complementado com Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).** -----

**Terceiro:** Nestes termos o júri deliberou que para cada método de seleção serão utilizados os critérios e fatores de avaliação, bem como as fórmulas a seguir identificadas: -----

1. A **Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)**, a prova de conhecimentos 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. A ponderação desta prova para a valoração final é de 30% para candidatos/as enquadrados/as no ponto I e 70% para candidatos/as enquadrados/as no ponto II. -----

A prova será realizada individualmente, sendo a sua valorização expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas sendo eliminatória para as classificações inferiores a 9,50 valores. -----



A prova terá a forma escrita, natureza teórica, com duração máxima de 90 minutos, sendo constituída por questões de escolha múltipla, pergunta direta ou de desenvolvimento, versando sobre os conteúdos, temáticas, bibliografia e legislação abaixo discriminados: -----

A legislação poderá ser objeto de consulta durante a realização da prova, desde que não anotada. -----

**Tema 1** - Conhecimentos profissionais ao nível das habilitações exigidas e competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício do posto de trabalho colocado a concurso designadamente em Comunicação.; -----

**Tema 2 - Constituição da República Portuguesa;** -----

Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto (versão atualizada) -----

**Tema 3 - Código do Procedimento Administrativo;** -----

Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro. -----

**Tema 4 - Relação jurídica de emprego público, ética e conduta:** -----

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação.

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na sua atual redação. -----

Carta Ética da Administração Pública – disponível em: <https://www.cm-loule.pt/pt/menu/1785/documentos-a-consultar.aspx> -----

Código de Conduta do Município de Loulé – disponível em: <https://www.cm-loule.pt/pt/menu/1785/documentos-a-consultar.aspx> -----

**Tema 5 - Estrutura dos Serviços Municipais:** -----

Regulamento Orgânico dos Serviços Municipais, publicado através do Despacho n.º 12445/2021, no Diário da República 2ª série, nº 245 de 21 de dezembro de 2021 -----

**Tema 6** – Conhecimento aprofundado do livro “An Introduction to Intercultural Communication – Identities in a Global Community”, do autor Fred E. Jandt, editado por SAGE Publications, Inc. 2018 -----

**2. A 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. Este método será composto pela aplicação de vários/instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método será elaborado um relatório individual. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção e é eliminatória para os candidatos classificados com a menção de não apto. -----

**3. 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. A Avaliação Curricular terá uma ponderação de 40% para a valoração final para os candidatos abrangidos pelo I do ponto segundo da presente ata. -----

Handwritten marks in blue ink, including a stylized '7' and a circled 'P'.



Na avaliação curricular são avaliados os seguintes fatores: a) Habilitações académicas (HA); b) Formação Profissional (FP) c) Experiência Profissional (EP); e d) Avaliação de Desempenho (AD). -----

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e tem carácter eliminatório para os candidatos/as que obtenham classificação inferior a 9,50 valores. A classificação deste método será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:  $AC = (HA + FP + EP + AD)/4$  -----

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão: -----

**3.1. Habilitações Académicas (HA):** -----

Os candidatos/as deverão ser detentores de nível habilitacional exigido para as carreiras de grau de complexidade 3 (licenciatura na área da Comunicação – Área de formação académica por referência à CNAEF: 321- Jornalismo e Reportagem, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e, ou, experiência profissionais) nos termos do artigo 86.º, n.º 1, alínea c) da LTFP. Não há lugar à substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional, tal exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal habilitado com o grau de licenciatura ou superior. -----

Este parâmetro é avaliado nos seguintes termos: -----

Licenciatura Pós-Bolonha sem mestrado integrado – 12 valores -----

Licenciatura Pré-Bolonha / Licenciatura com Mestrado Integrado – 14 valores -----

Mestrado (excluindo licenciatura com mestrado integrado) – 18 valores -----

Doutoramento – 20 valores -----

**3.2. Formação Profissional (FP):** -----

Só serão consideradas as ações, comprovadas documentalmente, frequentadas nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, atribuindo-se a seguinte valoração: --

Sem ações de formação – 0 valores -----

Ações de formação com duração ≤ 70 horas – 4 valores -----

Ações de formação com duração > 70 horas e ≤ 150 horas – 8 valores -----

Ações de formação com duração > 150 horas e ≤ 300 horas – 12 valores -----

Ações de formação com duração > 300 horas e ≤ 450 horas – 14 valores -----

Ações de formação com duração > 450 horas e ≤ 600 horas – 16 valores -----

Ações de formação com duração > 600 horas – 20 valores -----

O júri deliberou, por unanimidade, considerar que nas situações em que a duração da formação é expressa em dias, um dia de formação é equivalente a 7 horas. -----





*[Handwritten signature]*

Não serão consideradas ações de formação cuja duração não seja inequivocamente comprovada. -----

**3.3. Experiência Profissional (EP):** -----

Neste fator avalia-se a execução de atividades profissionais, com incidência sobre o desempenho de funções idênticas, da atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a que se refere o presente procedimento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração: -----

Com experiência até 2 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 2 valores; -----

Com experiência até 6 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 6 valores; -----

Com experiência até 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 10 valores; -----

Com experiência até 12 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 14 valores; -----

Com experiência até 14 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 18 valores; -----

Com experiência superior a 14 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 20 valores; -----

**3.4. Avaliação de Desempenho (AD):** -----

Será ponderada a avaliação relativa aos dois últimos períodos avaliativos, em que o candidato/a exerceu funções idênticas, cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, a avaliar de acordo com o período a que se refere a avaliação, sendo o resultado deste fator obtido pela média aritmética simples das avaliações atribuídas a cada ciclo avaliativo ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro: -----

Desempenho Inadequado – 8 valores; -----

Desempenho Adequado – 12 valores; -----

Desempenho Relevante – 18 valores; -----

Desempenho Excelente – 20 valores. -----

Aos candidatos/as que não possuem avaliação de desempenho por motivos que não lhe são imputáveis (devidamente comprovados) é atribuída a valoração de 10,00 valores por cada ciclo avaliativo não avaliado. ----

**4. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método tem uma ponderação de 30% para a valoração



final e a classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A classificação da entrevista de avaliação de competências resultará da média aritmética das classificações obtidas nas competências abaixo definidas. -----

A aplicação deste método basear-se-á num 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 traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, considerando para o efeito as seguintes competências: -----

A - Conhecimentos especializados e experiência -----

B - Trabalho de equipa e cooperação; -----

C - Iniciativa e autonomia; -----

D - Orientação para o serviço público; -----

E – Responsabilidade e compromisso com o serviço. -----

**Quarto:** A classificação final dos candidatos, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção mediante a aplicação das seguintes fórmulas, conforme o caso: -----

Candidatos/as enquadrados/as no ponto I -  $CF = (0,40 \times AC) + (0,30 \times EAC) + (0,30 \times PEC)$  -----

Candidatos/as enquadrados/as no ponto II -  $CF = (0,70 \times PEC) + (0,30 \times EAC)$  -----

Em que: -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos; -----

**Quinto:** De seguida, o júri deliberou, para efeitos de avaliação e classificação dos candidatos/as, proceder de acordo com as seguintes regras: -----

a) Os métodos de seleção podem ser aplicados faseadamente, quando devidamente fundamentada, designadamente atendendo ao elevado número de candidaturas ou ao custo da aplicação dos métodos de seleção a aplicar; -----

b) Com os resultados da classificação final dos candidatos, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos; -----

c) Cada um dos métodos de seleção acima enunciados é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, seja considerado não apto ou não compareça a qualquer dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes; -----



d) Em caso de igualdade de classificação, procede-se ao desempate por aplicação dos critérios previstos no artigo 24º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro. Caso, ainda, subsista o empate procede-se ao desempate pela aplicação dos seguintes critérios: -----

- i) Candidato/a com habilitação académica mais elevada; -----
- ii) Candidato/a com a mais elevada classificação final de habilitação académica; -----
- iii) Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o procedimento concursal. -----

Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, o/a candidato/a com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Nos termos do n.º 2 do artigo 4º deste diploma compete ao júri, de acordo com a descrição do conteúdo funcional constante do aviso de abertura, verificar a capacidade do/a candidato/a exercer a função. -----

**Legislação Aplicável:** Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual; Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro; Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro; Código do Procedimento Administrativo. -----

Todas as deliberações foram tomadas, na forma de votação nominal e por unanimidade. -----

E não havendo mais nada a tratar, foi declarada encerrada a presente reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os presentes. -----

O Júri

(Dália Paulo)

(Ricardo Pinto)

(Nélia Olival)