



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO, PARA
TÉCNICOS(AS) SUPERIORES (LICENCIATURA EM DESIGN GRÁFICO E MULTIMÉDIA) NA MODALIDADE DE
CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA O GABINETE DE
COMUNICAÇÃO E IMAGEM - REF.º 21/RH/2026**

ATA N.º 1

DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Aos vinte e um dias do mês de agosto do ano dois mil e vinte e seis, reuniu nesta Câmara Municipal, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, nomeado por despacho do Sr. Presidente, Paulo Vicente, datado de 29 de julho, a fim de, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante designada apenas por Portaria), fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Nos termos do previsto no n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, são métodos de seleção obrigatórios as provas de conhecimentos e avaliação psicológica.

Para além dos métodos de seleção obrigatórios - provas de conhecimentos e avaliação psicológica - todos/as os/as candidatos/as serão, nos termos do n.º 2 do artigo 18.º, conjugado com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º, ambos da Portaria, sujeitos ao método de seleção facultativo entrevista de avaliação de competências (EAC), **salvo os/as candidatos/as na situação abaixo indicada que não declarem o afastamento dos métodos de seleção previstos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.**

Aos/às candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa ou, aos/às candidatos/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão aplicados, na falta de opção pelos métodos de seleção previstos no n.º 1 do já citado artigo 36.º da LTFP, a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Ao abrigo do preceituado no n.º 5 do artigo 36.º da LTFP, pode ser aplicado apenas o método de seleção avaliação curricular ou prova de conhecimentos, consoante os casos, desde que apenas sejam admitidos/as candidatos/as com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída.



I. Prova de conhecimentos

De acordo com o previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, as provas de conhecimentos visam 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.

Este método tem uma ponderação de 70% na valoração final.

A prova de conhecimentos, de realização individual, será constituída por uma parte teórica e uma parte prática, ambas valoradas de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

Parte teórica – destinada a avaliar conhecimentos gerais, será efetuada em suporte de papel e será constituída por questões de escolha múltipla. Tem uma duração de 45 minutos, não sendo permitido o uso de quaisquer meios eletrónicos, incluindo telemóvel, durante a sua realização. É permitida a consulta da legislação que vier a ser indicada no aviso de abertura do procedimento, desde que não anotada ou comentada, e que se passa a identificar:

- Regulamento da Estrutura Orgânica Flexível da Câmara Municipal da Marinha Grande – Despacho n.º 4413/2022 publicado no Diário da República, 2.ª Série – N.º 74, de 14/04 (disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/despacho/4413-2022-182092850>);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06 (versão atualizada, disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/35-2014-25676932> – Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público (art.º 70.º a 78.º), tempos de não trabalho (art.º 122.º a 143.º), exercício do poder disciplinar (art.º 176.º a 240.º);
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, versão atualizada disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475> – Tempos de não trabalho (art.º 232.º a 257.º);
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (versão atualizada disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2013-56366098>);
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua versão atualizada disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2015-105602322> – Princípios da atividade administrativa (art.º 1.º a 19.º), regime comum (art.º 53.º a 76.º e art.º 82.º a 95.º), procedimento do ato administrativo (art.º 102.º a 133.º), ato administrativo (art.º 148.º a 174.º)



- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua versão atualizada disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2008-34455475>;
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho – SIADAP, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, na sua versão atualizada disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2007-34446375>;
- Decreto Regulamentar n.º 7/2026, de 24/07, que aplica o SIADAP à administração autárquica, versão disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-regulamentar/7-2026-1151816546>.

Parte prática – destinada a avaliar conhecimentos específicos, nomeadamente a capacidade de aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional, será efetuada em suporte digital, com recurso às ferramentas de edição gráfica “Adobe Illustrator” e “Adobe Photoshop”, e consistirá na elaboração de um cartaz (com versão para impressão e digital) para divulgação/promoção de um evento municipal, mediante um conjunto de créditos e de imagens, a fornecer no momento da realização da prova, altura em que será indicado o respetivo tema. Para a realização da parte prática não será permitido o recurso a inteligência artificial, os candidatos deverão munir-se dos meios informáticos próprios (hardware e software) necessários para o efeito. O trabalho desenvolvido deverá ser original e desenvolvido pelo candidato. A prova prática terá a duração de 90 minutos e terá em consideração a seguinte bibliografia:

- Barbosa, Conceição. Manual Prático de Produção Gráfica. Cascais: Príncipia, 2012;
- Gordon, Bob; Gordon, Maggie (eds.). O Guia Completo do Design Gráfico Digital. Lisboa, Centralivros, 2002;

Parâmetros a avaliar:

1. Qualidade técnica – considerará a qualidade textual do trabalho, nomeadamente, a presença de informação relevante, o seu enquadramento e hierarquia, bem como a eficácia da transmissão da mensagem pretendida;
2. Qualidade estética – considerará a qualidade visual do trabalho, nomeadamente a utilização de técnicas originais e criativas para representar a informação, tais como a conjugação de cores e o enquadramento dos elementos gráficos de forma a passar a mensagem de forma eficaz junto do público alvo.

A classificação final da prova de conhecimentos, corresponde à média aritmética simples dos valores obtidos em cada prova.



II. Avaliação Psicológica

Nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, 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.

Esta avaliação é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, podendo ser aplicada, em caso de inviabilidade da mesma, por entidade especializada privada, conhecedora do contexto da Administração Pública, tendo presente que esta Câmara Municipal não dispõe de meios humanos com habilitação académica e formação adequada à aplicação do método de seleção.

O modelo de ficha individual e os níveis de graduação de cada uma das aptidões e competências comportamentais a avaliar, são os que se encontrarem em uso na entidade que proceder à aplicação do método de seleção.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, nos termos do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria.

São excluídos os/as candidatos/as que obtenham um juízo de *Não Apto* neste método de seleção.

III. Avaliação curricular | AC

Nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, o método de seleção 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 do desempenho.

Este método tem uma ponderação de 70% na valoração final.

De acordo com os n.ºs 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria, a avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da seguinte média ponderada:

$AC = 10\%HAB + 20\%FP + 60\%EP + 10\%AD$

Em que:

AC | Avaliação curricular

HAB | Habilitação académica

FP | Formação profissional

EP | Experiência profissional



AD | Avaliação de desempenho

Na avaliação curricular, serão considerados e ponderados os seguintes fatores:

Habilitação académica

Onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- Licenciatura | 18 valores
- Nível académico superior à licenciatura | 20 valores

Para efeitos da referida classificação só serão considerados níveis habilitacionais completos.

Formação profissional

Consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, ou seja, as ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções objeto do posto de trabalho, até ao limite de valoração máxima de 20 valores.

Só serão consideradas as ações de formação realizadas nos últimos 5 anos, desde que devidamente comprovadas por certificados ou declarações.

Total do número de horas de ações de formação frequentadas	≤ 7h	> 7h ≤ 14h	> 14h ≤ 32h	> 32h ≤ 70h	> 70h ≤ 120h	> 120 h
Valoração	10	12	14	16	18	20

Nos certificados/diplomas em que não é mencionado o número de horas de formação, considerar-se-á equivalente a 7 horas/dia.

Os candidatos/as que não apresentarem certificados de formação, não terão qualquer valoração.

Experiência profissional

Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas:

- Sem qualquer experiência profissional que se adeque às funções do posto de trabalho | 12 valores;
- Até 4 anos | 16 valores;
- Mais de 4 e até 8 anos | 18 valores;
- Mais de 8 anos | 20 valores.



Só será contabilizado o tempo de experiência profissional que se adeque às funções inerentes ao lugar colocado a procedimento concursal, desde que devidamente comprovado por declaração ou certificado de trabalho emitido pela respetiva entidade empregadora onde conste o tempo de exercício de funções.

Avaliação de desempenho

Relativa ao último período, não superior a três anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo atribuída a seguinte pontuação:

- Excelente – 20 valores
- Relevante/muito bom (avaliação final de 4 a 5) – 18 valores
- Adequado/bom (avaliação final de 3,500 a 3,999) – 16 valores
- Adequado/regular (avaliação final de 2 a 3,499) – 14 valores
- Inadequado (avaliação final de 1 a 1,999) – 8 valores

Nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, quando o/a candidato/a, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, por não existência da mesma ou pelo facto dessa avaliação não respeitar às funções objeto do posto de trabalho, é atribuída uma pontuação de 10 valores.

São excluídos os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores neste método de seleção.

O modelo de grelha é o aprovado em anexo (anexo 1).

IV. Entrevista de avaliação de competências

Conforme preceituado na alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, a entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método de seleção tem uma ponderação de 30% na valoração final.

A entrevista de avaliação de competências será realizada pelo júri, com base num guião de entrevista constituído por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no mapa de pessoal, composto pelas quatro competências que se identificam:

- Orientação para o Serviço Público (OSP);



- Orientação para os Resultados (OR);
- Iniciativa (I);
- Organização, Planeamento e Gestão de Projetos (OPGP).

Cada competência é composta por três componentes que correspondem às suas dimensões estruturantes, contribuindo para a definição, compreensão e aplicação da competência. A cada componente das competências são associados comportamentos de nível 3 de exigência, conforme estipulado nos n.º 4, 5 e na alínea a), do n.º 6 do Anexo I e Anexo II da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, que aprovou o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP).

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 3 componentes demonstradas/competência – 20 valores
- 2 componentes demonstradas/competência – 15 valores
- 1 componente demonstrada/competência – 10 valores
- 0 componentes demonstradas/competência – 5 valores

Nos termos do previsto nos n.ºs 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria, este método é avaliado numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através de média ponderada da classificação dos parâmetros a avaliar, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$EAC = 30\% \text{ OSP} + 25\% \text{ OR} + 20\% \text{ I} + 25\% \text{ OPGP}$$

São excluídos os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores neste método de seleção.

O modelo de grelha classificativa é o aprovado em anexo (anexo 2).

V. Ordenação final

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (70\%PC + 30\%EAC) \text{ ou } OF = (70\%AC + 30\%EAC)$$

Em que:



**Marinha
Grande**
Município

OF | Ordenação final

PC | Prova de conhecimentos

AC| Avaliação Curricular

EAC | Entrevista de avaliação de competências

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião do júri e elaborou-se a presente ata, que vai ser assinada por todos os seus elementos.

António Guilherme Rodrigues Cristino
(Presidente)

Assinado por: **António Guilherme Rodrigues
Cristino**
Num. de Identificação: 11202771
Data: 2026.08.21 17:00:20 +0100

Paula Cristina Ascenso Moreira
(1.º Vogal)

 PAULA CRISTINA
ASCENSO MOREIRA
2026.08.21 17:07:20
+01'00'

Marina Alexandra Neves de Freitas
(2.º Vogal)

MARINA
ALEXANDR
A NEVES
DE FREITAS
Assinado de forma
digital por MARINA
ALEXANDRA NEVES
DE FREITAS
Dados: 2026.08.21
17:30:14 +01'00'

21_RH

[illegible]

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO, PARA TÉCNICOS(AS) SUPERIORES (LICENCIATURA EM DESIGN GRÁFICO E MULTIMÉDIA) NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA O GABINETE DE COMUNICAÇÃO E IMAGEM - REF.º 21/RH/2026

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS | GRELHA CLASSIFICATIVA

Nome do/a candidato/a:

Competência	Componentes da competência	Comportamentos	Questões	Análise da informação obtida			Total	Valoração Final
				Demonstra o comportamento	Não demonstra o comportamento	Observações		
Orientação para o serviço público (OSP) 30%	Ética e valores	Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.						0
	Compromisso	Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades.						
	Conduta pessoal	Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.						
Orientação para os resultados (OR) 25%	Foco nos resultados	Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.						0
	Otimização dos recursos	Propõe iniciativas de otimização de utilização de recursos entre pessoas e equipas.						
	Qualidade	Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.						
Iniciativa (I) 20%	Prontidão	Avalia e soluciona problemas, prevenindo impactos negativos no funcionamento do serviço.						0
	Autonomia	Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.						
	Facilitação	Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.						
Organização, planeamento e gestão de projetos (OPGP) 25%	Organização	Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.						0
	Planeamento	Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades.						
	Gestão de projetos	Define planos para a execução das etapas dos projetos sob sua responsabilidade e implementa os ajustes necessários, de modo a garantir o cumprimento dos prazos, custos e padrões de qualidade estabelecidos e a satisfação das expectativas das partes interessadas.						
						CLASSIFICAÇÃO FINAL		0,00

- Legenda:
- 3 componentes demonstradas/competência – 20 valores
 - 2 componentes demonstradas/competência – 15 valores
 - 1 componente demonstradas/competência – 10 valores
 - 0 componentes demonstradas/competência – 5 valores