



MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
Câmara Municipal de Angra do Heroísmo

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, A AFETAR AO SERVIÇO DE COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

ATA N.º 1

Aos vinte e três dias do mês de julho de 2026, pelas dez horas, no edifício sito nos Paços do Concelho, Praça Velha, reuniu o júri do procedimento concursal supra referido, designado por despacho da Senhora Presidente da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, de 22 de junho de 2026, constituído por Rúben Tiago Quadros Ramos, técnico superior afeto ao Serviço de Comunicação Institucional, na qualidade de presidente; Pedro Miguel da Rosa Galvão Coelho Falcão Semião, especialista de sistemas e tecnologias de informação, e Ângela Sofia Rodrigues Jorge, técnica superior afeta ao Serviço de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, ambos na qualidade de vogais, a fim de fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, bem como proceder à elaboração da prova de conhecimentos e do guião da entrevista de avaliação de competências.-----

O recrutamento far-se-á nos termos do disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua mais recente redação, e na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

As candidaturas serão efetuadas por via eletrónica, para o endereço rh@cmah.pt, através do preenchimento do formulário disponibilizado para o efeito na página eletrónica do Município, acompanhado do curriculum vitae.-----

Nos termos do n.º 6 do referido despacho, os métodos de seleção a utilizar são:-----

a) Prova de conhecimentos (PC), avaliação psicológica (AP) e entrevista de avaliação de competências (EAC) - aplicáveis a todos os candidatos que não se enquadrem nas situações descritas na alínea b);-----

b) Avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC) – aplicáveis aos candidatos 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 valorização que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;-----



MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
Câmara Municipal de Angra do Heroísmo

c) Aos candidatos a que se refere a alínea b), que optarem pelo afastamento dos respetivos métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LGTFP, serão aplicados os métodos previstos na alínea a).-----

1. A Prova de Conhecimentos (PC) tem uma ponderação de 70% e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função a desempenhar, e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício dessa função, bem como avaliar o adequado conhecimento da língua portuguesa. Revestirá a forma escrita, terá natureza teórica, será de realização individual, em suporte de papel, e comportará uma fase. Será constituída por questões de desenvolvimento, de escolha múltipla e de pergunta direta. Terá duração máxima de 120 minutos, sendo que, no seu decurso, os candidatos poderão consultar legislação e bibliografia, desde que as mesmas não sejam anotadas, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento eletrónico e/ou informático.-----

1.1 A prova de conhecimentos versará, no todo ou em parte, sobre a seguinte legislação e bibliografia:-----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;-----
- Regulamento n.º 3/2020, de 12 de maio, da Norma de Controlo Interno dos Serviços do Município de Angra do Heroísmo, publicado no Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores, II Série, n.º 92; -----
- Regulamento n.º 15/2022, de 28 de junho, Regulamento Interno de Trabalho do Município de Angra do Heroísmo, publicado no Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores, II Série, n.º 122;-----
- Regime jurídico das autarquias locais, das entidades intermunicipais e do associativismo autárquico, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (Capítulo II), na sua atual redação;-----
- "Novos Media e Novos Públicos", de Gisela Gonçalves e Flávia Lisboa Filho;-----
- "A Organização Comunicativa – Teoria e Prática em Comunicação Organização", de Teresa Ruão.-----
- "Fundamentos e Intervenção das Relações Públicas numa Visão de Comunicação Estratégica", de Nuno Goulart Brandão;-----
- "Comunicação Estratégica na Relação com os Media", de Sónia Pedro Sebastião;-----
- "Ética em Comunicação", de Sónia Pedro Sebastião;-----
- "Interfaces da Comunicação com a Cultura", de Gisela Gonçalves e Tiago Martins.-----



MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
Câmara Municipal de Angra do Heroísmo

1.2. A PC será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

1.3. A PC e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da realização, devido ao seu carácter confidencial.-----

2. A avaliação psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o seguinte perfil de competências, conforme definido no despacho de abertura do procedimento, datado de 22 de junho de 2026: orientação para o serviço público; orientação para a colaboração; orientação para os resultados; organização, planeamento e gestão de projetos.-----

2.1 Será efetuada por entidade especializada.-----

2.2. A AP é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

3. A entrevista de avaliação de competências (EAC) tem uma ponderação de 30% e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, de acordo com o perfil previamente definido: orientação para o serviço público; orientação para a colaboração; orientação para os resultados; organização, planeamento e gestão de projetos.-----

3.1. A EAC é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas.-

3.1.1 Cada competência será valorada através dos respetivos indicadores comportamentais e valorada nos seguintes termos:-----

- 20 valores: o candidato evidencia os 3 indicadores comportamentais da competência;--
- 15 valores: o candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência;-----
- 10 valores: o candidato evidencia 1 indicador comportamental da competência;-----
- 0 valores: o candidato não evidencia qualquer indicador comportamental da competência.-----

Considera-se evidenciado um indicador comportamental quando o candidato demonstre, através das respostas fornecidas e dos exemplos apresentados durante a entrevista, comportamentos observáveis compatíveis com o respetivo indicador.-----

3.1.2 A classificação final da EAC resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação de cada competência, de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (A+B+C+D)/4$, em que:-----

A. Orientação para o serviço público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão de serviço público e contribuindo pelo seu exemplo



MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
Câmara Municipal de Angra do Heroísmo

e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo. Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Verifica o cumprimento dos princípios éticos da AP no exercício da sua atividade, em defesa do interesse público;-----
- Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades;-----
- Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.-----

B. Orientação para a colaboração: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar os objetivos comuns. Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho;-----
- Atua de forma a promover o espírito de equipa, prevenindo o conflito;-----
- Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.-----

C. Orientação para os 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. Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----

- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos;-----
- Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos;-----
- Monitoriza a sua atividade, identificando erros e garantindo os padrões de qualidade do serviço prestado.-----

D. Organização, planeamento e gestão de projetos: Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades. Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----



MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
Câmara Municipal de Angra do Heroísmo

[Assinatura manuscrita]

- Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis;-----
- Contribui para o planeamento das suas tarefas, prestando informação relevante e sugestões;-----
- Identifica e sinaliza riscos ao cumprimento dos prazos e dos padrões de qualidade exigidos, no âmbito da sua intervenção nos projetos.-----

3.2 - A EAC será registada numa ficha individual referente a cada candidato, contendo a indicação das competências avaliadas, pontuação atingida em cada uma delas e a fundamentação do resultado final. Terá a duração de aproximadamente 30 minutos.-----

4. A avaliação curricular (AC) tem uma ponderação de 70% e visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.-----

4.1. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:-----

• $AC = 25\%HA + 25\%FP + 25\%EP + 25\%AD$, em que:-----

Habilitações Académicas (HA) – ponderação da titularidade de habilitações académicas (certificadas pelas entidades competentes), do seguinte modo:-----

• 12.º ano de escolaridade – 20 valores-----

Nota: Só será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.--

Formação Profissional (FP) - ponderação das ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, do seguinte modo:-----

• Sem participação em ações de formação - 10 valores; -----

• Detenção de uma ação de formação - 12 valores; -----

• Por cada ação de formação adicional acrescerá um valor até ao limite de 20 valores.-----

Notas:-----

- Só será contabilizada como formação profissional a que se encontre devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;-----

- Quando o certificado ou diploma de formação não mencionar o número de horas de formação, serão consideradas 7:00 horas por cada dia completo e 3:30 horas por meio-dia;-----

- Não serão contabilizados como formação profissional cursos não relacionados com as funções a desempenhar. -----

Experiência Profissional (EP) – ponderação da experiência profissional com incidência



MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
Câmara Municipal de Angra do Heroísmo

sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, do seguinte modo:-----

- Sem experiência de execução de atividades adequadas à área do posto a prover - 10 valores;-----
- Até 12 meses de experiência de execução de atividades adequadas à área do posto a prover - 12 valores;-----
- Mais de 12 e menos de 18 meses de experiência de execução de atividades adequadas à área do posto a prover - 14 valores;-----
- 18 meses e menos de 24 meses de experiência de execução de atividades adequadas à área do posto a prover - 16 valores;-----
- 24 meses ou mais de experiência de execução de atividades adequadas à área do posto a prover - 20 valores.-----

Nota: Só será contabilizada a experiência profissional devidamente comprovada.-----

Avaliação de Desempenho (AD), é ponderada a avaliação de desempenho obtida no último período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, do seguinte modo:-----

- Menção correspondente a desempenho Inadequado - 0 valores;-----
- Sem avaliação por razão não imputável ao candidato ou com menção correspondente a desempenho Regular - 12 valores;-----
- Menção correspondente a desempenho Bom - 16 valores;-----
- Menção correspondente a desempenho Muito Bom - 18 valores;-----
- Menção correspondente a desempenho Excelente - 20 valores.-----

5. Nos termos do n.º 6.3 do despacho da Senhora Presidente da Câmara Municipal, de 22 de junho de 2026, por razões de celeridade procedimental, a aplicação dos métodos de seleção será faseada da seguinte forma:-----

- O método de seleção Prova de Conhecimentos será aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento, com exceção dos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa.----
- O segundo método de seleção, Avaliação Psicológica, será aplicado a um conjunto de apenas 20 (vinte) candidatos aprovados na Prova de Conhecimentos, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional.-----
- O terceiro método de seleção, Entrevista de Avaliação de Competências, será aplicado aos candidatos considerados APTOS na Avaliação Psicológica.-----



MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
Câmara Municipal de Angra do Heroísmo

6. Após a aplicação dos métodos de seleção, é elaborada a lista de ordenação final dos candidatos, sujeita a homologação. A classificação final do candidato será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nas componentes da seleção, com arredondamento até às centésimas, traduzindo-se nas seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção utilizados:-----

• $CF = 0,70*PC + 0,30*EAC$;-----

• $CF = 0,70*AC + 0,30*EAC$ -----

em que:-----

CF = Classificação Final;-----

PC = Classificação da Prova de Conhecimentos;-----

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

AC = Classificação da Avaliação Curricular.-----

7. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo efetuados pela ordem enunciada na lei. É excluído do procedimento o candidato que não compareça a qualquer um dos métodos de seleção ou obtenha classificação inferior a 9,5 valores, ou de Não Apto na avaliação psicológica, não sendo convocado para a realização do método de seleção seguinte.-----

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que, para constar, vai ser assinada por todos os membros do júri.-----

O Júri

Rúben Tiago Quadro Ramos

Pedro Miguel da Rosa Galvão Coelho falcão Semião

Ângela Sofia Rodrigues Jorge