



Ata nº 1 - Definição de Critérios

Procedimento concursal comum para constituição de relações jurídicas de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de um (1) posto de trabalho para a carreira e categoria de Assistente Técnico de design e multimédia, previsto no Mapa da Câmara Municipal de Penacova para o ano 2024.

Aos dezanove dias do mês de agosto do ano dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal supra mencionado, constituído pelo Chefe da Divisão de Turismo e Cultura, Luis Miguel Almeida Gonçalves, como presidente, pela Técnica Superior da Divisão de Turismo e Cultura do Município de Penacova, Alda Celeste Frias Morgado Santos, em substituição do primeiro vogal efetivo, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos, e pelo Técnico Superior da Divisão de Turismo e Cultura do Município de Penacova, Diogo Luis Costa Carvalheira, como vogal suplente em substituição da segunda vogal efetiva, nomeados por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Penacova, datado de 7 de agosto do ano em curso, a fim de decidir sobre alguns aspetos relativos ao procedimento concursal supra mencionado, nomeadamente no que respeita às matérias referidas na alínea 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria.

Assim:

O Júri tomou conhecimento do despacho do Senhor Presidente da Câmara acima mencionado, e deliberou definir os seguintes requisitos específicos:

Definiu-se a titularidade do 12º ano de escolaridade, ou curso que lhe seja equiparado, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, nos termos do nº 1 do artigo 86º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

Foram também definidos como requisitos preferenciais os seguintes:

- a) Curso Profissional de Técnico de Multimédia – nível III da qualificação nacional
- b) Experiência como designer
- c) Experiência na captação de fotografia e vídeo.
- d) Domínio técnico das ferramentas (Photoshop, Illustrator, Indesign, Premiere Pro, After Effects, Firefly)

Nos termos do estipulado no nº 5 do artigo 56.º conjugado com o nº 6 do artigo 36.º ambos do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação (LTFP) e ainda com os artigos 17.º e 18.º ambos da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, foram fixados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – para os 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 requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade; Prova de Conhecimentos (PC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Avaliação Psicológica (AP), para os restantes candidatos.

Cada um dos métodos de seleção utilizados será eliminatório pela ordem enunciada, nos termos do artigo 21º da Portaria, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, sendo igualmente excluído o candidato que não compareça à realização de qualquer um dos métodos de seleção.



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 no último biénio avaliado. Para tal, são obrigatoriamente considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho (AD).

Habilitação Académica (HA)

- De grau superior às exigidas à data da integração do trabalhador na carreira. 20 valores
- De grau igual ou equivalente às exigidas à data da integração do trabalhador na carreira. 18 valores.

Formação Profissional (FP)

- Mais de 60 horas – 20 valores
- De 46 a 60 horas – 15 valores
- De 16 a 45 horas – 10 valores
- De 1 a 15 horas – 5 valores
- Sem formação relevante para o posto de trabalho – 0 valores

Experiência Profissional (EP)

- Mais de 10 anos de experiência – 20 valores
- De 6 a 10 anos de experiência – 15 valores
- De 3 a 6 anos de experiência – 10 valores
- De 1 a 3 anos de experiência – 5 valores
- Sem experiência relevante para o posto de trabalho – 0 valores

Avaliação de Desempenho (AD)

- Desempenho excelente – 20 valores
- Desempenho relevante – 18 valores
- Desempenho adequado – 15 valores
- Ausência de avaliação não imputável ao candidato – 12 valores
- Desempenho inadequado – 8 valores
- Ausência de avaliação imputável ao candidato – 0 valores

Este método de seleção é expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula: $AC = (HA \times 25 \%) + (FP \times 25 \%) + (EP \times 40 \%) + (AD \times 10 \%)$ e será valorado em 60%.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples da classificação atribuída em cada competência avaliada e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula: $EAC = (A+B+C+D) / 4$, e será valorada em 40%.

Competências avaliadas:

- a) Orientação para o Serviço Público: capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão;
- b) Adaptação e Melhoria Contínua: capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica;
- c) 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;



d) 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.

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

- 20 valores — o candidato evidencia as 4 competências;
- 16 valores — o candidato evidencia 3 competências;
- 12 valores — o candidato evidencia 2 competências;
- 8 valores — o candidato evidencia apenas 1 competência;
- 4 valores — o candidato não evidencia as competências.

Prova de Conhecimentos (PC)

Visa avaliar os conhecimentos profissionais as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício de determinada função. A valoração deste método de seleção é de 60%, será de natureza prática, de realização individual, é eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

A Prova de Conhecimentos (PC), terá a duração máxima de 120 minutos, será valorada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, que consistirá na realização das seguintes tarefas:

- a) Alteração de logotipo que represente a marca ou empresa
- b) Alteração de cartaz para evento, ou campanha visual
- c) Alteração de banner para campanha de marketing digital
- d) Captação e edição de fotografia/vídeo.

- $$PC = \frac{a + b + c + d}{4}$$

A prova de conhecimentos prática terá os seguintes parâmetros de avaliação:

- a) Perceção e compreensão da tarefa
- b) Qualidade de realização
- c) Celeridade na execução
- d) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados

Cada parâmetro será valorado nos seguintes termos:

- 20 valores — o candidato evidencia nível excelente nos parâmetros;
- 16 valores — o candidato evidencia nível elevado nos parâmetros;
- 12 valores — o candidato evidencia nível adequado nos parâmetros;
- 8 valores — o candidato evidencia nível reduzido nos parâmetros;
- 4 valores — o candidato evidencia nível insuficiente nos parâmetros.

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 de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. Será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Ordenação Final (OF) 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, com valoração até às centésimas, consoante a situação do candidato:



a) OF = (AC x 60%) + (EAC x 40%)

b) OF = (PC x 60%) + (EAC x 40%) + Menção de Apto na AP

Em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; PC = Prova de Conhecimentos e AP = Avaliação Psicológica.

Critérios de ordenação preferencial: em caso de igualdade de valoração entre os candidatos aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

1º Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista de Avaliação de Competências;

2º Os candidatos com menor idade.

Mais deliberou o júri solicitar aos candidatos que se encontrem numa das situações previstas nas alíneas a), b) ou c), do n.º 1, do artigo 35.º da LTFP, a apresentação de declaração comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público, da qual conste, de forma inequívoca: a carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço, posição remuneratória detida pelo candidato à data da apresentação da candidatura, e avaliação do desempenho referente ao último período de avaliação, que corresponde ao último ano em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

Deliberou também solicitar documentos comprovativos das habilitações literárias e/ou profissionais (formação e ou experiência profissional) e o curriculum vitae.

E, para constar e devidos efeitos, se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

O JÚRI:

Luis Miguel Almeida Gonçalves

Alda Celeste Frias Morgado Santos

Diogo Luis Costa Carvalheira