



ATA N.º1

===== Ata do júri do procedimento concursal comum na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado para ocupação de 1 posto de trabalho Técnico Superior (área/atividade de (design gráfico ou similares)), de acordo com a deliberação da Câmara Municipal de 30 de dezembro de 2021. =====

===== Aos 08 dias do mês de julho de dois mil e vinte e dois, reuniu o júri do procedimento acima referenciado, designado para o efeito, constituído pela Técnica Superior, **Catarina Ribeiro Soares Reis**, na qualidade de Presidente, pelo Técnico Superior, **Patrice Almeida** e pelo Técnico Superior, **Mário Pedro Silva Carvalho Saavedra**, na qualidade de vogais efetivos. =====

===== Aberta a reunião o Júri deliberou, de acordo com o artigo 36.º do Anexo da Lei n.º35/2014, de 20/06, conjugado com os artigos 5.º e seguintes da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04, alterada e republicada pela Portaria n.º12-A/2021, de 11/01, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, sistema de valoração final de cada método de seleção, bem como selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos. Assim, serão adotados os seguintes métodos de seleção: ==

1. Métodos obrigatórios: =====

a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, aplicáveis para os/as candidatos/as titulares de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, 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. Estes métodos podem ser afastados pelos mesmos mediante declaração escrita aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos na alínea b); =====

b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, aplicáveis aos restantes candidatos/as. =====

2. Método facultativo ou complementar: =====

a) Nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04, na sua atual redação, aplica-se ainda a todos/as candidatos/as, o método facultativo ou complementar: Avaliação de Competências por Portfólio. =====

===== **Avaliação Curricula (AC)**: visa analisar a qualificação, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho. A AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com

125
100
705



valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: =====

$$AC = (HA \times 10\%) + (FP \times 40\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

Em que: =====

===== HA = Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores; =====

===== Habilitações académicas de grau superior ao 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, nos 5 anos anteriores à abertura do presente procedimento, até ao máximo de 20 valores. Apenas serão consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que no respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia corresponde a seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: =====

- Sem formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata – 0 valores; =====
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata até 30 horas – 10 valores; =====
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata de 31 horas até 60 horas para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata – 12 valores; =====
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata de 61 horas até 120 horas – 16 valores; =====
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata de 121 horas até 180 horas – 18 valores; =====
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata superior a 180 horas – 20 valores. =====

===== **EP = Experiência Profissional:** incidindo sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e grau de complexidade das mesmas, com a seguinte valoração: =====

- Com menos de 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho – 8 valores; =====
- Entre 1 ano e inferior a 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho – 12 valores; =====
- Entre 2 anos e inferior a 3 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho – 16 valores; =====

[Handwritten signature and initials]

- Entre 3 anos e inferior a 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho – 18 valores; =====
- Com 5 ou mais anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho – 20 valores. =====

Apenas será considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de Avaliação Curricular. =====

===== **AD = Avaliação do Desempenho:** será considerada a avaliação relativa aos três últimos períodos avaliativos, em que cumpriu/executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da forma seguinte: =====

- Desempenho Inadequado - 0 valores; =====
- Desempenho Adequado - 12 valores; =====
- Desempenho Relevante - 16 valores; =====
- Desempenho Excelente - 20 valores. =====

A quem não possua Avaliação de Desempenho, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 10 valores, neste parâmetro. =====

===== **A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4. A aplicação deste método será baseada num guião previamente elaborado e composto por um conjunto de questões que visam aferir a existência das seguintes competências: =

- Orientação para resultados - competência ponderada a 10%; =====
- Orientação para o serviço público - competência ponderada a 20%; =====
- Planeamento e organização - competência ponderada a 20%; =====
- Adaptação e melhoria contínua - competência ponderada a 20%; =====
- Iniciativa e autonomia - competência ponderada a 20%; =====
- Trabalho de equipa e cooperação - competência ponderada a 10%. =====

O guião da entrevista está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: =====

Escala	Classificação	Nível Classificativo
100%	20 valores	Nível Elevado
75% a 99%	16 valores	Nível Bom
50% a 74%	12 valores	Nível Suficiente

Handwritten signature in blue ink.

30 a 49%	8 valores	Nível Reduzido
0 a 29%	4 valores	Nível Insuficiente

===== **Prova de Conhecimentos Escrita (PCE)** - visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos/as candidatos/as necessárias ao exercício da função, incidindo sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências do posto de trabalho, com consulta das matérias abaixo indicadas, revestirá a forma escrita, será de realização individual e efetuada numa só fase, tendo a duração de 90 minutos. Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de quaisquer dispositivos eletrónicos durante a realização da prova e telemóvel. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas e versará sobre os seguintes temas: =====

- Constituição da República Portuguesa; =====
- Lei n.º35/2014, de 20/06 e posteriores alterações – Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas; =====
- Lei n.º7/2009, de 12/02 e posteriores alterações – Código do Trabalho; =====
- Decreto-Lei n.º4/2015, de 07/01 e posteriores alterações – Código do Procedimento Administrativo; =====
- Decreto-Lei n.º18/2008, de 29 de janeiro e posteriores alterações – Código dos Contratos Públicos; =====
- Decreto-Lei n.º330/90, de 23 de outubro e posteriores alterações – Código da Publicidade;
- Lei n.º95/2015, de 17 de agosto – Campanhas de Publicidade Institucional do Estado; =====
- Resolução de Conselho de Ministros n.º47/2010, de 25 de junho – Aprova orientações para a colocação de publicidade institucional e para a aquisição de espaços publicitários pelo Estado e outras entidades públicas; =====
- Decreto-Lei n.º63/85, de 14 de março - Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos;
- Decreto-Lei n.º143/2014, de 26 de setembro - Regulamento de Registo de Obras Literárias e Artísticas; =====
- Decreto-Lei n.º103/2017, de 24 de agosto – Estabelece o regime de atribuição de apoios financeiros do Estado às artes visuais e performativas; =====
- Decreto-Lei n.º110/2018, de 10 de dezembro - Código propriedade Industrial – INPI; =====
- Decreto-Lei n.º83/2018, de 19 de outubro - Define os requisitos de acessibilidade dos sítios web e das aplicações móveis de organismos públicos;
- Lei n.º58/2019, de 08 de Agosto - Lei da Proteção de Dados Pessoais. =====
- Bibliografia: =====
 - Marketing 5.0: Technology for Humanity; Philip Kotler, Hermawan Kartajaya, and Iwan Setiawan; =====

- 10 Usability Heuristics for User Interface Design - <https://www.nngroup.com/articles/ten-usability-heuristics/>; =====
- Defining Usability, Jakob Nielsen, Elsevier - https://booksite.elsevier.com/samplechapters/9780123751140/02~Chapter_1.pdf =

===== A Prova de Conhecimentos começará à hora marcada, não sendo possível aos/às candidatos/as. que a realizem após o seu início. =====

===== A prova de conhecimentos versará sobre a legislação atualizada, que será da responsabilidade dos/as candidatos/as. =====

===== **Avaliação Psicológica (AP)** - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais, tendo como referência o perfil de competências previamente definido podendo comportar uma ou mais fases. A AP é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*; na última fase do método, para os/as candidatos/as que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4. =====

===== **Avaliação de Competências por Portfólio (ACP)** – visa confirmar a experiência e/ou os conhecimentos do/da candidato/a em áreas técnicas específicas, designadamente de natureza criativa e artística, através da análise de um conjunto organizado de trabalhos que demonstrem as competências técnicas detidas diretamente relacionadas com as funções a que se candidata, nomeadamente 4 projetos (1 de cada dos abaixo indicados, sendo que os que estão assinalados com (*) são de caráter obrigatório) de: =====

- Campanha de publicidade institucional **offline** (peças gráficas: outdoor, cartaz, brochura, flyer, desdobrável); (*) =====
- Campanha de publicidade institucional **online** (peças gráficas: cartaz, imagens redes sociais); (*) =====
- Ilustração digital infantojuvenil; =====
- Manual de Identidade Corporativa; (*) =====
- Vídeo. =====

===== Os parâmetros de avaliação deste método de seleção, para cada um dos 4 projetos, serão os seguintes: =====

- a) **Tipografia** (6 valores): =====
 - Organização hierárquica de informação: 2 valores; =====
 - Coerência tipográfica: 2 valores; =====
 - Legibilidade na passagem da mensagem: 2 valores. =====
- b) **Criatividade** (8 valores): =====

- Expressão e personalidade do conteúdo: 3 valores; =====
- Comunicação visual do projeto: 2 valores; =====
- Estrutura e organização da composição: 3 valores. =====

c) **Composição Gráfica** (6 valores): =====

- Organização de informação: 2 valores; =====
- Cores harmonia: 2 valores; =====
- Equilíbrio da composição: 2 valores. =====

===== Este método de seleção será aplicado pelo Júri. =====

===== A classificação deste método de seleção terá uma ponderação de 30% na valoração final e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. =====

===== A ordenação final dos candidatos e candidatas que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através das fórmulas seguintes (artigo 26.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30.04, na sua atual redação), aplicável aos diferentes universos de candidatos/as: =====

CF = CF= 30%AC+40%EAC+30%ACP; ou =====

CF= 30%PCE+40%AP+30%ACP =====

Em que: =====

CF = Classificação Final; =====

AC = Avaliação Curricular; =====

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

PCE = Prova de conhecimentos Escrita; =====

AP = Avaliação Psicológica; =====

ACP = Avaliação de competências por portfólio. =====

===== Nos termos do disposto no n.º9 do artigo 9.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30.04, na sua atual redação, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório. =====

===== Será excluído quem não compareça a qualquer um dos métodos de seleção ou obtiver valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º10, do artigo 9.º, da Portaria n.º125-A/2019, de 30.04, na sua atual redação. =====

===== Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da referida Portaria. Caso persista o empate, aplicar-se-á, os seguintes critérios: =====

- Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho em Autarquias Locais; ==

- Maior número de horas de formação profissional, devidamente comprovada e com relevância para o posto de trabalho colocado a concurso. =====
===== A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações na entidade e disponibilizada na página eletrónica do Município (www.cm-oaz.pt). =====
===== Os/as candidatos/as aprovados/as em cada método de seleção são convocados/notificados para a realização do método por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria. =====
===== Conforme estipulado no n.º2 do artigo 27.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04, na atual redação, a lista de ordenação final dos/as candidatos/as aprovados/as, é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. =====
===== Nada mais havendo a tratar, a presidente do júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, foi assinada e datada pelos membros do júri. =====

O JÚRI,



Catarina Ribeiro Soares Reis

Presidente do Júri



Patrice Almeida

Vogal efetivo



Mário Pedro Silva Carvalho Saavedra

Vogal efetivo

