

OBJETIVOS

Ata n.º 1 - Fixação de métodos de seleção ao procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho por tempo indeterminado – Carreira/Categoria de Técnico Superior – área funcional de Artes Visuais - Multimédia

PESSOAS CONVOCADAS	RUBRICAS
Luís Miguel Pereira Mendeiros	<i>Luís Mendeiros</i>
António José Ganhão Serrano	<i>AS</i>
Ana Rita Guerra Gago Lopes	<i>R. Gago</i>

LOCAL: Paços do Município de Estremoz

DATA: 16-02-2023

HORA: 14:30

TEMAS ABORDADOS / DECISÕES

Aos dezasseis dias do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte e três, na Câmara Municipal de Estremoz, pelas 14:30 horas, reuniram Luís Miguel Pereira Mendeiros, Técnico Superior do Mapa de Pessoal do Município de Estremoz, António José Ganhão Serrano, Técnico Superior do Mapa de Pessoal do Município de Estremoz e Ana Rita Guerra Gago Lopes, Técnica Superior do Mapa de Pessoal do Município de Estremoz, os quais constituem o Júri do procedimento concursal supra identificado, conforme Despacho n.º 21/2023 de 31 de janeiro.

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião:

1. Definição de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final;
2. Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção;

Assim, considerando que:

a) Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal são os seguintes:

- i. Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36º da LTFP (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho em causa e candidatos em situação de requalificação que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade) serão aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências;
- ii. Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que, nos termos do n.º 3 do artigo 36º da LTFP tenham afastado por escrito os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, serão aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos e avaliação psicológica.
- iii. Aos candidatos do ponto anterior será ainda aplicado o método de seleção facultativo, avaliação de competências por portfólio.

- A 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.
- A entrevista de avaliação de competências destina-se a obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;
- A prova de conhecimentos tem por objetivo avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função;
- A avaliação psicológica destina-se a avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência um perfil de competências previamente definido.

O perfil de competências associado do posto de trabalho colocado a concurso é o que consta do mapa de pessoal do Município de Estremoz e integra um conjunto de competências escolhidas de entre as constantes do anexo VI à Portaria n.º 359/2013, de 13 dezembro, a que estão associados comportamentos também elencados no mesmo diploma;

A utilização dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma:

- i. Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório (avaliação curricular ou prova de conhecimentos);
- ii. Aplicação do segundo método de seleção ou seguintes aos candidatos aprovados no método anterior.

Avaliação Curricular

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

Habilitações Académicas – HA

Formação Profissional - FP

Experiência Profissional - EP

Avaliação de Desempenho – AD

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (10\% HA) + (30\% FP) + (40\% EP) + (20\% AD)$$

Em que:

- **Habilitações Académicas (HA):** Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores.

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Habilitações Académicas	Valoração
Licenciatura	10 valores
Mestrado	15 valores
Doutoramento	20 Valores

- **Formação Profissional (FP):** A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 10 anos.

A posse de Pós-Graduação será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e da data de realização e relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

FORMAÇÃO PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 30 horas	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 60 horas	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 100 horas	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 150 horas	16 valores
Pós- graduação e/ou MBA na área ou mais de 150 horas de formação	20 valores

- Experiência Profissional (EP): neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Até 1 ano de experiência profissional	10 valores
Experiência > a 1 ano e até 3 anos	12 valores
Experiência > a 3 anos e até 5 anos	14 valores
Experiência > a 5 anos e até 8 anos	16 valores
Experiência > a 8 anos e até 10 anos	18 valores
Experiência > a 10 anos	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada.

- Avaliação de desempenho (AD) – na qual se considera a média das últimas três avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será valorada da seguinte forma:

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	VALORAÇÃO
Desempenho Inadequado	0 valores
Desempenho Adequado	15 valores
Desempenho Relevante	20 valores

Para os candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho relativa ao período a considerar, a fórmula a aplicar na avaliação curricular será a seguinte:

$$AC = (20\% HA + 40\% FP + 40\% EP)$$

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o

exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes.

1. Planeamento e organização
2. Conhecimentos especializados e experiência
3. Iniciativa e autonomia
4. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço
5. Trabalho de equipa e cooperação

Ordenação final: A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da aplicação da seguinte fórmula final, consoante os casos:

$$OF = 50 \% AC + 50 \% EAC$$

Sendo:

OF - Ordenação Final;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;

Competência 1

Planeamento e Organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades

Comportamentos associados à competência:

- Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.
- Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são atribuídos, de acordo com os recursos que tem à disposição.
- Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.
- Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo correções consideradas necessárias.

Competência 2

Conhecimentos especializados e experiência: conjunto de saberes informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Comportamentos associados à competência:

- Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
- Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma

perspetiva mais abrangente dos problemas.

- Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

Competência 3

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.

Comportamentos associados à competência:

- Tem habitualmente uma postura ativa dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.
- Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.
- Toma iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.
- Procura soluções alternativas para a resolução de problemas profissionais.

Competência 4

Responsabilidade e Compromisso com o serviço: capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-se de forma disponível e diligente.

Comportamentos associados à competência:

- Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas.
- Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.
- Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

Competência 5

Trabalho de equipa e cooperação: capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

Comportamentos associados à competência:

- Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho
- Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

O candidato não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	0 valores
O candidato demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à	8 valores

competência em avaliação.	
O candidato demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	12 valores
O candidato demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	16 valores
O candidato demonstra todos os comportamentos associados à competência em avaliação.	20 valores

A entrevista de avaliação de competências terá a duração aproximada de 30 minutos.

A classificação da entrevista de avaliação de competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples da classificação obtida na avaliação de cada uma das competências, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CEAC = (C1+C2+C3+C4+C5)/5$$

Em que:

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;

C1= Competência 1

C2=Competência 2

C3=Competência 3

C4=Competência 4

C5= Competência 5

Prova de Conhecimentos:

Visa analisar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Será escrita, de realização individual numa só fase, de natureza teórica, com consulta em suporte de papel não anotado, tendo a duração de 90 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente ata até à data da realização da referida prova de conhecimentos.

A atualização da legislação acima referenciada, ocorrida após a publicitação do presente procedimento, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizado que versará a prova de conhecimentos.

Luís
Gir
D.R.

Apresenta-se em seguida a bibliografia:

- Regulamento 679/2016, de 27 de abril, na sua versão atualizada – Regulamento Geral da Proteção de Dados;
- Regulamento da ANAC nº 1093/2016, de 14 de dezembro;
- <https://www.aan.pt/subPagina-AAN-001.005.005-aeronaves-n-o-tripuladas-drones>;
- Regulamento (UE) n.º 2018/1139, do Parlamento e do Conselho Europeu, de 4 de Julho;
- Regulamento da ANAC nº 1093/2016, de 14 de dezembro;
- <https://www.aan.pt/subPagina-AAN-001.005.005-aeronaves-n-o-tripuladas-drones>;
- Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Estremoz, publicado através do Aviso n.º 10178/2020, publicado no Diário da República, 2ª Série, N.º131, de 8 de julho;
- Decreto – Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo, na sua versão atualizada;
- Lei nº 35/2014 de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua versão atualizada;
- Lei n.º 75/2013, Regime Jurídico das Autarquias Locais.

Avaliação Psicológica (AP):

Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborado um relatório, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido e resultado final obtido.

A avaliação psicológica será valorada através das menções Apto e Não Apto.

Avaliação de Competências por Portfólio (ACP): visa confirmar a experiência e/u os conhecimentos do candidato em áreas técnicas específicas, designadamente de natureza artística, através da análise de uma coleção organizada de trabalhos que demonstrem as competências técnicas detidas diretamente relacionadas com as funções a que se candidata.

No portfólio deve o candidato fazer prova do domínio das seguintes áreas (escala de 0 a 20 valores):

Parâmetros de avaliação						
Grupo I (Domínio de áreas)	Estratégia A	Conceito B	Criatividade C	Qualidade visual D	Técnicas utilizadas E	Classificação (A+B+C+D+E)/5
Cartazes	0 a 20 valores	0 a 20 valores	0 a 20 valores			
Publicações impressas (edição e paginação)	0 a 20 valores	0 a 20 valores	0 a 20 valores			
Logótipos	0 a 20 valores	0 a 20 valores	0 a 20 valores			
Identidade visuais e suas aplicações várias	0 a 20 valores	0 a 20 valores	0 a 20 valores			
Edição de imagem (que demonstre o antes e depois)	0 a 20 valores	0 a 20 valores	0 a 20 valores			
Campanhas de divulgação	0 a 20 valores	0 a 20 valores	0 a 20 valores			
Conteúdos gráficos para sites e/ou redes sociais	0 a 20 valores	0 a 20 valores	0 a 20 valores			
Merchandising	0 a 20 valores	0 a 20 valores	0 a 20 valores			
Paginação editorial digital	0 a 20 valores	0 a 20 valores	0 a 20 valores			
Captação e edição de fotografia de produtos e eventos	0 a 20 valores	0 a 20 valores	0 a 20 valores			
Captação e edição de vídeo de produto e institucional	0 a 20 valores	0 a 20 valores	0 a 20 valores			
Criação de webdesign	0 a 20 valores	0 a 20 valores	0 a 20 valores			

Grupo II (Expressão Pessoal)	Estratégia A	Conceito B	Criatividade C	Qualidade visual D	Técnicas utilizadas E	Classificação (A+B+C+D+E)/5
Expressão pessoal e autoral	0 a 20 valores	0 a 20 valores	0 a 20 valores			

Grupo III (Temática à escolha)	Estratégia A	Conceito B	Criatividade C	Qualidade visual D	Técnicas utilizadas E	Classificação (A+B+C+D+E)/5
Trabalho que queira destacar	0 a 20 valores	0 a 20 valores	0 a 20 valores	0 a 20 valores	0 a 20 valores	0 a 20 valores

CLASSIFICAÇÃO FINAL Grupos I+II+III/3	0 A 20 valores
--	----------------

Classificação Final final: A ordenação será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da seguinte fórmula:

$$OF = PC \times 70\% + AP(\text{apto/não apto}) \times ACP \times 30\%$$

Serão excluídos do procedimento os candidatos que obtenham nos métodos de seleção uma avaliação final inferior a 9,5 valores ou na avaliação psicológica a menção de “não apto” ou aqueles que não compareçam aos métodos de seleção.

E, por nada mais haver a tratar, foi encerrada a reunião, da qual para constar, se lavrou a presente ata que vai ser lida e assinada por todos os elementos do júri.

O Júri

Luis M. Martins

ap

R. S. S.

