



Handwritten signature in blue ink

MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE FOZ CÔA **CÂMARA MUNICIPAL**

Tel. 279 760 400 * Fax 279 760 438 / 9 * e-mail: correio@cm-fozcoa.pt * www.cm-fozcoa.pt * 5150-642 VILA NOVA DE FOZ CÔA * NIF PT 506 829 197

Procedimento Concursal Comum para Preenchimento de 1 Posto de Trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior

(Técnico Superior na área de marketing e comunicação – Referência C/2022)

ATA Nº 1

Aos oito dias do mês de junho de dois mil e vinte e dois, reuniu o júri do procedimento concursal, designado por despacho do Ex.mo Sr. Presidente da Câmara de 1 de junho de 2022, constituído por: Dr. António Jorge Guerra Jerónimo, Dirigente intermédio de 3º grau da unidade orgânica flexível de cultura e desporto, Presidente do Júri, Engº Mário Pedro Figueiredo Daniel, Técnico Superior e Drª Ana Margarida Rebelo Marta Búrcio, Técnico Superior, vogais efetivos, nos termos do disposto na alínea c) do nº 2 do artigo 14º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

A presente reunião teve por finalidade estabelecer os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar.

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

1- O Métodos de Seleção a aplicar são:

- a) Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).
ou
- b) Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1.1- Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – 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.

1.2- Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – para os restantes candidatos.

2- Os métodos referidos na alínea a) podem ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura (declaração escrita) aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos da alínea b), conforme previsto no nº 3 do artº 36º da LTFP.

3- Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

4- Prova de Conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função a desempenhar. Assumirá a forma escrita, de natureza teórica e de realização individual, constituída por questões de escolha múltipla e de desenvolvimento, com a duração de 60 minutos, com o objetivo de avaliar o nível de conhecimentos. Expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

O programa da prova versará sobre a seguinte legislação:

Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto — Constituição da República Portuguesa;
Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro — Código do Procedimento Administrativo;
Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação — Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública
Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação — Código dos Contratos Públicos (CCP);
Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, artigos 237.º a 257.º (Férias e faltas), na sua redação atual — Código do Trabalho.
Regulamento (EU) 2016/679 do parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados;
Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que executa o Regulamento (EU) 2016/679;
Lei n.º 41/2004, de 18 de agosto, que transpõe para a ordem jurídica nacional, a diretiva n.º 2002/58/CE, do parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de julho, relativa ao tratamento de dados pessoais à proteção da privacidade no setor das comunicações eletrónicas;
Decreto -Lei n.º 330/90, de 23 de outubro, Código da Publicidade, na sua versão atualizada;
Decreto-Lei n.º 83/2018, de 19 de outubro, que define os requisitos de acessibilidade dos sítios web e das aplicações móveis de organismos públicos, transportando a Diretiva (EU) 2016/2102.

Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos poderão consultar a legislação, não anotada, constante do programa da prova, não sendo permitido o uso de equipamentos informáticos (computador, iphone, ipad ou outros).

5- 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; é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, obedecendo à seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP + AD)/4$$

Sendo que:

AC = Avaliação Curricular
HA = Habilitações Académicas
FP = Formação Profissional
EP = Experiência Profissional
AD = Avaliação de Desempenho

Em que:

5.1- Habilitação Académicas (HA):

Será ponderada a habilitação de base até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas Valoração

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura) 15 valores;

Habilitação académica de grau superior ao exigido, relacionado com o posto de trabalho (Mestrado) 17 valores;

Habilitação académica de grau superior ao exigido, relacionado com o posto de trabalho (Doutoramento) 20 valores.

5.2- 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 respeita às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

A Posse de Pós-Graduação será considerada 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. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

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

Ações de formação, Workshops, Seminários e Colóquios relacionadas com o posto de trabalho:

De 0 a 20 horas – 10 valores;

De 21 a 40 horas –12 valores;

De 41 a 60 horas –14 valores;

De 61 a 80 horas –16 valores;

Superior a 81 horas – 18 valores.

Pós-Graduação relacionada com o posto de trabalho – 20 valores

5.3- 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 e as atividades 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 (EP):

- 0 e < 1 ano – 10 valores;
- 1 a ≤ 4 anos – 12 valores;
- > 4 a ≤ 7 anos – 14 valores;
- > 7 a ≤ 10 anos – 16 valores;
- > 10 a ≤ 14 anos – 18 valores;
- > 14 anos – 20 valores.

Só será considerada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho colocado a concurso, a qual deverá ser devidamente comprovada.

5.4- Avaliação de desempenho (AD) – a avaliação do desempenho devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último ciclo avaliativo, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar a qual será ponderada, da seguinte forma:

- Mérito Excelente - 20 valores;
- 4 a 5 – Desempenho Relevante - 16 valores;
- 2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12 valores;
- 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8 valores.

Os candidatos que não possuam avaliação do desempenho, por razões que lhe não sejam imputáveis, é atribuído o valor positivo de 10 valores.

6- A Avaliação Psicológica (AP) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) são avaliadas segundo os níveis de classificação de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

6.1- 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.

A Avaliação Psicológica será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

- Elevado – 20 valores
- Bom – 16 valores
- Suficiente – 12 valores
- Reduzido – 8 valores
- Insuficiente – 4 valores

6.2- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter, através de uma relação interpessoal, informação sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de Avaliação de Competências será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

- Elevado – 20 valores
- Bom – 16 valores
- Suficiente – 12 valores
- Reduzido – 8 valores
- Insuficiente – 4 valores

7- O método de seleção facultativo a aplicar é a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

7.1- A entrevista profissional de seleção terá a duração aproximada de 20 minutos e da mesma será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles.

7.2- A entrevista profissional de seleção será 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 valores.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria — em caso de empate na votação, o presidente do Júri tem voto de qualidade — conforme disposto no nº 1 do artº 33 do CPA, sendo o resultado final da entrevista profissional de seleção obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Parâmetros:

- A** – Interesse e motivação profissional;
- B** – Sentido crítico;
- C** – Capacidade de expressão e fluência verbal;
- D** – Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função.

De acordo com a seguinte tabela:

Avaliação	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
	4 valores	8 valores	12 valores	16 valores	20 valores
Parâmetros					
A – Interesse e motivação profissional					
B – Sentido crítico					
C – Capacidade de expressão e fluência verbal					
D - Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função					

Resultado de votação nominal por maioria:

Parâmetros	Votação do Júri	Classificação de cada parâmetro
Parâmetro A		
Parâmetro B		
Parâmetro C		
Parâmetro D		
Classificação final da entrevista	$(A+B+C+D)/4$	

$$EPS = (A + B + C + D) / 4$$

8- A ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento resulta da aplicação da seguinte fórmula e é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 45\% + EAC \times 25\% + EPS \times 30\%)$$

ou

$$OF = (PC \times 45\% + AP \times 25\% + EPS \times 30\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

9- Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artº 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

10- Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos da alínea a) do nº 1 do artº 112º do CPA.

11- Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

12- Os candidatos excluídos, serão notificados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

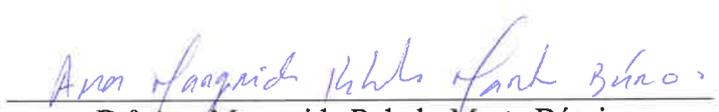
E nada mais havendo a tratar encerrou-se a reunião da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos do júri.



Dr. António Jorge Guerra Jerónimo



Engº Mário Pedro Figueiredo Daniel



Drª Ana Margarida Rebelo Marta Búrcio