

ATA N.º 1/2019

Assunto: Procedimento concursal comum de recrutamento tendo em vista a ocupação, por tempo indeterminado, de um posto de trabalho não ocupado do mapa de pessoal da Câmara Municipal da Chamusca de Técnico Superior de Design.

Aos dezassete dias do mês de outubro do ano de dois mil e dezanove, pelas quinze horas reuniu, na vila da Chamusca e no Edifício dos Paços do Concelho, o júri designado por despacho de dezasseis de agosto do ano de dois mil e dezanove, para assegurar a tramitação do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído:

- Pela Chefe da Divisão de Administração e Finanças, Sr.ª Dr.ª Ana Lúcia Pereira Pimpão Seródio;
- Pela Técnica Superior do serviço de Educação, Desporto e Juventude Sr.ª Dr.ª Anabela do Rosário Possidónio da Clara Protásio, e;
- Pelo Técnico Superior de Design do Município da Golegã, Sr. Dr. Feliciano José Cancelinha Cunha,

na qualidade de presidente e de vogais efetivos, respetivamente.

Teve a reunião, por finalidade, a de proceder à decisão das fases que comportam os métodos de seleção, a definição dos temas a abordar na prova de conhecimentos e de fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, e o sistema de valoração final de cada método de seleção a que serão submetidos os candidatos admitidos ao procedimento em epígrafe.

Os métodos de seleção a utilizar no procedimento concursal são os previstos no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e nos artigos 5.º e alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Assim, no uso das competências que lhe são conferidas e ao abrigo do disposto Código do procedimento Administrativo (CPA) e da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deliberou para tanto, e por unanimidade, aplicar os seguintes métodos:

Título I – Métodos de seleção obrigatórios

- 1 Os candidatos que estejam a exercer a atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa e aos candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, a tenham executado, são aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências (os quais podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes

candidatos). cf. artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em funções Públicas (LTFP), e artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Caso aqueles candidatos sejam exclusivamente trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, apenas é utilizado o primeiro dos referidos métodos de seleção.

1.1 Avaliação Curricular (AC)

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, e obedece às seguintes condições:

a) Elementos a avaliar:

- i. Habilitação académica (HA) – consideram-se os graus académicos certificados e comprovados na área de design gráfico:
 - Doutoramento - 20 valores;
 - Mestrado - 18 valores;
 - Licenciatura - 14 valores;
 - Outro – 10 valores.

- ii. Formação profissional (FP) – considerando-se as horas de ações de formação e aperfeiçoamento profissional frequentadas e comprovadas, na área de design ou noutras áreas, desde que diretamente relacionadas com as atribuições cometidas ao agrupamento funcional de trabalhadores a que se destina o recrutamento ou com as competências necessárias ao exercício da função. Para contabilização das horas de formação profissional, um dia de formação corresponderá a 7 horas, exceto prova em contrário. Não serão contabilizadas as formações que não indiquem o tempo em horas ou dias de formação.
 - ≥ 125 horas - 20 valores;
 - ≥ 100 horas - 18 valores;
 - ≥ 75 horas - 16 valores;
 - ≥ 50 horas – 14 valores;
 - ≥ 25 horas – 12 valores;
 - < 24 horas – 10 valores.

- iii. Experiência profissional (EP) – considerando-se o número de anos comprovado de exercício de funções na carreira e na categoria de técnico superior e na execução da atividade caracterizadora do posto de trabalho:
 - ≥ 25 anos - 20 valores;
 - ≥ 20 anos - 18 valores;
 - ≥ 15 anos - 16 valores;
 - ≥ 10 anos – 14 valores;
 - ≥ 5 anos – 12 valores;
 - < 5 anos – 10 valores.

- b) Avaliação do desempenho (AD) – em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar:

Desempenho inadequado	5 valores;
Desempenho adequado	15 valores;
Desempenho relevante	18 valores;
Desempenho excelente	20 valores;
Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar	12 Valores.

- c) **Resultado final:**

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

1.2 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 aplicação do método obedece às seguintes condições:

- a) **Aplicação:**

A aplicação deste método será por uma entidade especializada pública ou, revelando-se inviável, por entidade especializada privada, sendo aplicado por técnico da mesma entidade que aplicará o método de seleção avaliação psicológica.

- b) **Fases:**

Pode comportar uma ou mais fases, a decidir após ser ouvida a entidade que procede à aplicação.

- c) **Escala de valoração:**

Elevado	20 valores;
Bom	16 valores;
Suficiente	12 valores;
Reduzido	8 valores;
Insuficiente	4 valores.

- 2 Aos restantes candidatos são aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos e avaliação psicológica.

Caso aqueles candidatos sejam exclusivamente trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, apenas é utilizado o primeiro dos referidos métodos de seleção.

2.1 Prova de conhecimentos

A prova de conhecimentos tem uma componente teórica e escrita e uma componente prática. A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função.

A aplicação do método obedece às seguintes condições:

a) Preparação

A prova de conhecimentos teórica, de realização individual em suporte papel, sob anonimato, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, terá a duração de uma hora, será realizada com consulta à legislação em suporte papel, desde que se trate de uma versão não anotada e não comentada. A prova de conhecimentos teórica versará sobre os seguintes temas:

- a) Regime jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;
- b) Lei Geral do trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- c) Novo Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação.

A referida legislação pode ser obtida em <https://dre.pt>.

Durante a realização da componente teórica e escrita não será autorizada a utilização de telemóveis, tablets, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado.

b) Tipo:

- i. Componente Escrita e Teórica (PCT) com 6 questões de escolha múltipla, com uma valoração máxima de 2 valores cada, e 2 questões de desenvolvimento, com uma valoração máxima de 4 valores cada. Nas questões de desenvolvimento serão avaliados, com o máximo de 1 valor cada:
 - O conteúdo;
 - A fundamentação;
 - A expressão escrita;
 - A acentuação e ortografia.

ii. Componente Prática (PCP) com 2 trabalhos para realizar com recurso a equipamentos informáticos. A avaliação da prova prática terá em consideração os seguintes critérios:

- Domínio dos aspetos funcionais utilizados - leitura, legibilidade, hierarquia da informação, identidade, contraste cromático, respeito às normas de uso institucionais, com o máximo de 2 valores para cada trabalho;
- Domínio dos aspetos estéticos - equilíbrio da composição, gird/malha, tipografia, cor, grafismos e outros elementos de linguagem visual, com o máximo de 2 valores para cada trabalho;
- Domínio dos aspetos conceituais - uso apropriado das representações gráficas e dos seus arranjos em relação aos conceitos simbólicos descritos no texto justificativo e aplicados visualmente, com o máximo de 1,5 valores para cada trabalho;
- Domínio técnico e exequibilidade - domínio técnico dos programas e viabilidade de reprodução das peças gráficas elaboradas, com o máximo de 1,5 valores para cada trabalho;
- Relevância da produção das peças gráficas em relação ao solicitado, às normas institucionais e ao uso do conteúdo estipulado para uso, com o máximo de 1,5 valores para cada trabalho;
- Correto uso da escrita e organização das ideias apresentadas no texto - coerência, clareza, fluência e uso correto das normas da língua portuguesa, com o máximo de 1,5 valores para cada trabalho;

c) Forma

A prova teórica é escrita em suporte papel;

A prova prática é com recurso a equipamento informático.

d) Fases: pode comportar uma fase ou mais.

e) Duração: uma hora para a prova escrita e duas horas para a prova prática.

f) Aplicação: Júri

g) Grelha classificativa:

Prova teórica 30%

Prova prática 70%

h) Resultado final

$$PC = \left(\sum PCT \times 30\% \right) + \left(\sum PCP \times 70\% \right)$$

FE
\$AB?

2.2 Avaliação psicológica

A avaliação psicológica será valorada de 0 a 20 valores, e visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho, tendo como referência o perfil exigido, sendo excluídos os candidatos que obtenham os níveis classificativos de Reduzido e Insuficiente.

a) Perfil de competências:

As previstas no anexo VI da Portaria n.º 359/2013, para a carreira geral de técnico superior, consideradas essenciais para o exercício da função.

b) Aplicação:

A aplicação deste método será por uma entidade especializada pública ou, revelando-se inviável, por entidade especializada privada.

c) Fases:

Pode comportar uma ou mais fases, a decidir após ser ouvida a entidade que procede à aplicação.

d) Escala de valoração:

Elevado	20 valores;
Bom	16 valores;
Suficiente	12 valores;
Reduzido	8 valores;
Insuficiente	4 valores.

Título II – Método de seleção facultativo ou complementar

- 1 Aos candidatos referidos nos n.ºs 1 e 2 do Título I que antecede é, complementarmente, aplicado como método de seleção complementar a avaliação de competências por portfólio conforme o disposto no n.º 4 do artigo 36.º da lei Geral do trabalho em Funções Públicas (LTPF), aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e na alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e definiu que aquando da formalização das candidaturas, os candidatos deverão enviar o portfólio.

1.1 Avaliação de competências por portfólio (ACP)

Este método visa confirmar a experiência e ou os conhecimentos do candidato através da análise de uma coleção organizada de trabalhos que demonstrem as competências técnicas detidas diretamente relacionadas com as funções a que se candidata.

a) Parâmetros a avaliar:

- i. Apresentação, organização e originalidade;
- ii. Projetos desenvolvidos;
- iii. Qualidade.

b) Aplicação: Júri.

c) Resultado final

- i. Apresentação, organização e originalidade (até 3 pontos);
- ii. Projetos desenvolvidos (até 14 pontos):
 - Projetos de foro exclusivamente acadêmico (0,25 ponto por cada projeto até ao máximo de 4 pontos);
 - Projetos de foro exclusivamente profissional (0,5 ponto por cada projeto até ao máximo de 10 pontos);
- iv. Qualidade (até 3 pontos).

Título III – Ordenação final

É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

- 1** Os candidatos referidos nos n.ºs 1 e 2 do título I que antecede, que completem o procedimento com aprovação em todos os métodos de seleção são ordenados conforme a seguir se indica:

1.1 Ordenação final dos candidatos:

A ordenação final (OF) dos candidatos obedece às seguintes condições:

a) Sistema de ordenação final:

- i. Tratando-se de candidatos referidos no n.º 1 do título I que antecede:

$$OF = [(AC * 45 \%) + (EAC * 25 \%) + (ACP * 30 \%)]$$

- ii. Tratando-se de candidatos referidos no n.º 2 do título I que antecede:

$$OF = [(PC * 45 \%) + (AP * 25 \%) + (ACP * 30 \%)]$$

b) Critérios de ordenação preferencial

Em situações de igualdade de valoração, serão utilizados os critérios de desempate previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 e subsistindo o empate, o critério será o da maior experiência profissional na área do posto de

trabalho, devidamente comprovada, mantendo sempre a preferência na admissão os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a um grau de 60 % TNI conforme Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03 de fevereiro.

c) Recrutamento

Efetua-se pela ordem decrescente de ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e, esgotados estes, dos candidatos com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público.

E não havendo mais assuntos a tratar, pelas dezassete horas e trinta minutos a Presidente do Júri declarou encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do júri.

A Presidente do Júri Ana Lúcia P.P. Seródio
(Ana Lúcia Pereira Pimpão Seródio)

A 1.ª Vogal efetiva Anabela Protásio
(Anabela do Rosário Possidónio da Clara Protásio)

O 2.ª Vogal efetivo FELICIANO JOSÉ CANCELINHA CUNHA
(Feliciano José Cancelinha Cunha)