



Município da Chamusca

TFC AR
A

Procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de um (1) posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de Técnico Superior — Design

ATA N.º 1

Aos oito dias do mês de julho do ano de 2026, no edifício dos Paços do Concelho, reuniram, Presidente do Júri Tatiana Nunes Filipe Camacho, Técnico Superior, Vogal Efetivo Anabela do Rosário Possidónio da Clara Protásio, Dirigente de 3º grau que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Ana Margarida das Dores Pulquério Freitas, Técnico Superior, na qualidade de membros do Júri do procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho referente a um Técnico Superior de Design para o Gabinete de Comunicação, a fim de estabelecer a forma de avaliação e os métodos de seleção do mesmo, pronunciando-se da seguinte forma:

1. Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) – Portaria n.º 256/2005, de 16 de março – 214 – Design; Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

2. Os métodos de seleção a aplicar à generalidade dos candidatos serão:

2.1 Prova de Conhecimentos (PC) será escrita, de realização individual, de natureza teórica, com consulta e efetuada em suporte de papel. Pode ser composta por questões de desenvolvimento e questões de escolha múltipla e terá a duração de 90 minutos. A prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.

Conceitos, legislação e/ou bibliografia:

- **Lei nº75/2013** - Regime Jurídico das Autarquias Locais, na sua redação atual;
- **Lei nº 35/2014** - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual;
- **Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto, na sua redação atual** - aprova o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD);
- **DL n.º 18/2008, de 29 de janeiro** - Código dos Contratos Públicos
- **Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Chamusca**



Município da Chamusca

- **Código de Conduta do Município da Chamusca** disponível em www.cm-chamusca.pt;
- **Manual de Encadernação** - https://elearning.iefp.pt/pluginfile.php/49984/mod_resource/content/0/encadernacao_manual-formador.pdf
- **O Guia Completo do Design Gráfico Digital** de Bob Gordon e Maggie Gordon | editor: Livros & Livros, abril de 2003
- **Manual Prático de Produção Gráfica** de Conceição Barbosa | editor: Principia, junho de 2019
- A marca “Município da Chamusca”;
- Comunicação do Município da Chamusca
- Página Oficial do Município da Chamusca
- Facebook do Município da Chamusca
- Instagram do Município da Chamusca
- Boletins Municipais
- Agenda Cultural
- Conhecimentos técnicos e práticos dos softwares Adobe – (illustrator, Photoshop, Lightroom e InDesign);
- Conhecimentos técnicos para elaboração de propostas de materiais gráficos adaptados a vários suportes de divulgação;
- Conhecimentos técnicos para elaboração de manuais de identidade de imagens gráficas e ilustração;
- Conhecimentos para conceção e projeto de espaços de divulgação, incluindo a seleção e adequação dos materiais;
- Conteúdo funcional do lugar a prover.

2.2 Avaliação Psicológica (AP) – que visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido no nº 8 do presente Aviso, podendo comportar uma ou mais fases. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Na



TFC AS
A

Município da Chamusca

realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo.

O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos.

A aplicação do método de seleção Avaliação Psicológica será da competência da DGAEP ou de empresa especializada externa quando, fundamentadamente, se revê inviável a aplicação do método por aquela entidade.

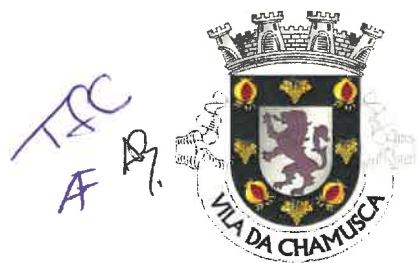
2.3 Serão ainda aplicados como métodos facultativos:

2.3.1 Entrevista de Avaliação de Competências – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores, incidindo sobre as listas de competências previstas para a carreira de Técnico Superior na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro e nos respetivos anexos.

As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior.

2.3.2 Avaliação de Competências por Portfólio (ACP) – Visa confirmar a experiência e/ou 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, nomeadamente projetos de Design de:

- a) Cartazes;
- b) Campanhas de comunicação para redes sociais;
- c) Tratamento de Fotos;
- d) Outdoors;
- e) Revistas e livros;
- f) Logotipos;
- g) Design de Stands;



Município da Chamusca

A avaliação de competências por portfólio será realizada de acordo com os seguintes parâmetros:

- a) Criatividade – até 6 valores
- b) Composição – até 6 valores
- c) Tipografia – até 4 valores
- d) Número de trabalhos – até 4 valores.

Os trabalhos elencados no portfólio deverão conter legenda, indicando o software em que foi desenvolvido, as características técnicas do produto, o cliente e a data em que foi produzido.

2.4 Cada um dos métodos é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído(a) o candidato(a) que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou a menção de “Não Apto” na Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

Será também excluído do procedimento o candidato que falte a um método de seleção por motivo que não se encontre previsto na lei.

2.5 A ordenação final da generalidade dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$\text{CF} = 40\% \text{ PC} + \text{AP (Apto/Não Apto)} + 30\% \text{ EAC} + 30\% \text{ ACP}$$

Em que:

CF – Classificação Final;

PC – Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos;

AP – Avaliação Psicológica;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências (método facultativo)

ACP – Avaliação de competências por portfólio (método facultativo).

3. Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 e 3 do artigo 36.º da LFTP: Exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:



TEC
A
AB

Município da Chamusca

4. Avaliação Curricular: 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. 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 nos seguintes parâmetros:

4.1 HAB – Habilitação Académica: Onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma:

- a) Licenciatura na área – 12 valores;
- b) Licenciatura e Mestrado na área – 14 valores;
- c) Licenciatura e Doutoramento na área – 18 valores;
- d) Licenciatura, Mestrado e Doutoramento na área – 20 valores.

As habilitações literárias não poderão ser substituídas por formação ou experiência profissional relevante.

4.2 FP – Formação Profissional: Considera-se o número de horas das ações de formação, seminários, conferências, *workshops*, etc. frequentados, na área para que o procedimento concursal é aberto, devidamente atestadas através de documentos comprovativos, com indicação das entidades promotoras, datas de início e fim, respetivos períodos duração, até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Igual ou superior a 651 horas – 20 valores
- De 501h a 650 horas – 18 valores
- De 451h a 500 horas – 16 valores
- De 351h a 450 horas – 14 valores
- De 251h a 350 horas – 12 valores
- De 101 a 250 horas – 10 valores
- De 51 a 100 horas – 8 valores
- De 1 a 50 horas – 6 valores
- Sem ações de formação – 0 valores.

Sempre que o documento comprovativo não determine em concreto a carga horária, será considerado:

7 horas – dia completo de frequência de ação de formação;

35 horas – semana completa de frequência de ação de formação.

TFC
AR
AF



Município da Chamusca

4.3 EP – Experiência Profissional: Avalia-se a atividade profissional desenvolvida na área do posto de trabalho a ocupar, independentemente da natureza do vínculo laboral à entidade empregadora incluindo, prestações de serviços, estágios profissionais e programas e medidas de emprego do IEFP, exceto estágios curriculares e voluntariado. A soma da avaliação da experiência profissional não poderá exceder 20 valores:

Experiência inferior ou igual a 3 anos – 10 valores

Experiência superior a 3 anos e inferior ou igual a 6 anos – 12 valores

Experiência superior a 6 anos e inferior ou igual a 8 anos - 14 valores

Experiência superior a 8 anos e inferior ou igual a 10 anos - 16 valores

Experiência superior a 10 anos - 20 valores

4.4 AD – Avaliação de Desempenho: Devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período avaliativo, em que o(a) candidato(a) cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

De 4 a 5 valores – Mérito Excelente – 20 valores;

De 4 a 5 valores – Desempenho Muito Bom – 16 valores;

De 3,500 a 3,999 valores – Desempenho Bom – 14 valores

De 2 a 3,499 valores – Desempenho Regular – 12 valores;

De 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8 valores.

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao biênio a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

$$AC = 30\% HAB + 20\% FP + 40\% EP + 10\% AD$$

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



TFC AP2
A

Município da Chamusca

6. A ordenação final dos candidatos com vínculo de emprego público que optem pelo afastamento dos métodos de seleção previstos nos pontos 2.1 e 2.2 que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$CF = 40\% AC + 30\% EAC + 30\% ACP + AP \text{ (Apto/Não Apto)}$$

Em que:

CF – Classificação Final;

AC – Avaliação Curricular;

AP – Avaliação Psicológica (método facultativo)

ACP – Avaliação de competências por portfólio (método facultativo)

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências;

7. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, 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, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

8. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria.

Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
- candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso;
- candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências: Orientação para o Serviço Público.

Deliberou ainda o júri proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico.



Município da Chamusca

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O Presidente: Natanael C. Machado

O 1º Vogal Efetivo: António Patrício

O 2º Vogal Efetivo: Anafrúcio