

*Paulo
João
José
Manuel
Carvalho
de Sousa*

Ata da reunião do júri do Procedimento Concursal comum para recrutamento de um posto de trabalho da Carreira/Categoria de Técnico Superior – da área de atividade - Comunicação e Multimédia, para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

ATA N.º 1

Ao primeiro dia do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e dois, na sala de reuniões da Câmara Municipal de Vimioso, pelas 11 horas, compareceram os senhores, Paulo Fernandes João, Coordenador Técnico de Informática, do Município de Vimioso, José Manuel Carvalho de Sousa, Professor na Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e Paulo Ramiro da Concelção Braz, Chefe de Divisão da Divisão Económico-Social e Cultural do Município de Vimioso, respetivamente Presidente e Vogais Efetivos que constituem o júri do Concurso em título para cumprimento do estabelecido no n.º 2 do artigo 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, na redação dada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de Janeiro, tendo em vista a definição dos parâmetros de seleção e respetivas ponderações a utilizar no Procedimento Concursal comum para recrutamento de um posto de trabalho da Carreira/Categoria de Técnico Superior – da área de atividade - Comunicação e Multimédia, para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

1 - Requisitos de admissão: só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos previstos no artigo 17.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção Internacional ou por lei especial;

18 anos de idade completos;

Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

2 - Nível habitacional exigido: Licenciatura em Comunicação e Multimédia. Não é permitida a substituição no nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Métodos de Seleção:

– Os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são: os previstos nas alíneas a) e b) do n.º1, do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e o método de seleção complementar previsto na alínea a) do n.º 1, do artigo 6.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro:

Handwritten notes and signatures in the top right corner.

PCE - Prova de Conhecimentos Escrita;
AP - Avaliação Psicológica;
EPS - Entrevista Profissional de Seleção.

Conforme o n.º 2, do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a exercer 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, os métodos de seleção obrigatórios, desde que não afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, são os seguintes:

AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.
EPS - Entrevista Profissional de Seleção.

3.2 - Nos termos do n.º 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria 125-A/2018 de 30 de Abril, na atual redação, cada um dos métodos de seleção, assim como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valorção inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fases seguintes.

3.3 - A Avaliação Curricular: visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

A valorção da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

a) Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

b) Formação profissional, onde se considerarão as ações de formação que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a ocupar, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes a cada posto de trabalho em concurso, realizadas desde 2017, inclusive, desde que devidamente comprovadas por apresentação de cópia dos respetivo certificado, sendo apenas considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas, dias ou semanas de duração da ação e formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas, considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. Não se consideram para o efeito a formação respeitante às Habilitações Académicas (HA) consideradas e valoradas na alínea anterior;

c) Experiência profissional, em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área para que o procedimento a que concorre é aberto, avaliando-se a relevância das

Handwritten signatures and initials in the top right corner.

funções ou atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras de cada posto de trabalho em concurso;

d) Avaliação do desempenho, realizada nos termos da Lei 66-B/2007 de 28 de dezembro, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último período avaliativo de desempenho (biénio 2019-2020), com funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores antes Identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que:

**AC=Avaliação Curricular;
HA=Habilitações Académicas;
FP=Formação Profissional;
EP= Experiência Profissional;
AD= Avaliação do Desempenho.**

Os parâmetros a considerar no método de avaliação curricular serão avaliados da seguinte forma:

a) A valoração da habilitação académica (HA), pondera-se a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado por entidades competentes da seguinte forma:

- Nota final de licenciatura exigida, acrescida de 1 valor com Pós-Graduação na área do posto de trabalho a ocupar, 2 valores com Mestrado/Licenciatura pré Bolonha na área do posto de trabalho a ocupar, 4 valores com Doutoramento na área do posto de trabalho a ocupar, até ao máximo de 20 valores.

b) A formação profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com ações de formação, duração e valoração de acordo com os seguintes critérios:

**- Sem formação profissional – 0 valores;
- Frequência e participação em ações de formação profissional respeitantes à área do posto de trabalho a ocupar – 0,25 valores por cada dia (7horas) de formação frequentada, até ao máximo de 20 valores.**

c) A experiência profissional (EP), será avaliada pela ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso, valorada até ao limite máximo de 20 valores de acordo com os seguintes critérios:

Handwritten signatures and initials in the top right corner.

- *Sem experiência profissional – 4 valores;*
- *Inferior a 3 anos de experiência profissional – 8 valores;*
- *Superior ou igual a 3 anos e inferior a 6 anos de experiência - 12 valores;*
- *Superior ou igual a 6 anos e inferior a 12 anos de experiência - 16 valores;*
- *Superior ou igual a 12 anos e inferior a 18 anos de experiência – 18 valores;*
- *Superior ou igual a 18 anos de experiência - 20 valores;*

a) A Avaliação do desempenho (AD), a valoração a atribuir à avaliação de desempenho corresponderá à avaliação obtida no último período avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

- Inferior a 2 pontos – 0 valores;*
- Superior ou igual a 2 pontos e inferior a 3 pontos – 8 valores;*
- Superior ou igual a 3 pontos e inferior a 4 pontos – 12 valores;*
- Superior ou igual a 4 pontos e inferior a 4,5 pontos – 16 valores;*
- Superior ou igual a 4,5 pontos – 20 valores.*

- Nos casos em que os candidatos não possuam avaliação de desempenho na área do posto de trabalho a recrutar, por razões que não lhe sejam imputáveis, a avaliação de desempenho a atribuir ao candidato será de 10 valores.


3.4 - 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. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente são as seguintes:

- Competências Conceptuais ou Conhecimentos Específicos (4): Conhecimento dos saberes, legislação específica, informação técnica e experiência pessoal adequada ao desempenho da função.*
- Competências Técnicas (2): Orientação para Resultados; Orientação para o Serviço Público; Iniciativa e Autonomia.*
- Competências Pessoais (1): Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Relacionamento Interpessoal; Otimização de Recursos.*

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Para esse efeito haverá um guião de entrevista composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associada a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise;

Local.
200



b) O método é avaliado segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, nos seguintes moldes:

Nível classificativo	N.º de competências em que o comportamento associado esteve presente
20 – Elevado	Nas 7 competências
16 – Bom	Em 6 competências
12 - Suficiente	Em 4/5 competências
8 – Reduzido	Em 2/3 competências
4 - Insuficiente	0 a 1 competência

3.5 - Prova de conhecimentos, visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

Esta será classificada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Consistirá numa prova escrita, de natureza teórica. A prova terá a duração de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância, com possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados, devendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos.

No âmbito das atribuições das funções, os candidatos serão avaliados sobre as seguintes matérias:

Matérias Gerais:

- **Constituição da República Portuguesa;**
- **Código do Procedimento Administrativo: Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, com as alterações introduzidas posteriormente;**
- **Regime Jurídico das autarquias locais: Lei n.º 169/99, de 18 de setembro e Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, com as alterações introduzidas posteriormente;**
- **Lei Orgânica n.º 1/2001, de 14 de agosto, com as alterações introduzidas posteriormente (Lei Eleitoral das Autarquias Locais);**
- **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações introduzidas posteriormente;**
- **Código do Trabalho: Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas posteriormente;**
- **Código dos Contratos Públicos: Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, com as alterações introduzidas posteriormente;**
- **Sistema de Avaliação e Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas posteriormente e adaptações à Administração Local);**

Matérias Específicas:

- **Arte & Percepção visual de Rudolf Arnheim;**

*João
B. C.*
[Signature]
[Signature]

- **Apache: The Definitive Guide** de Ben Laurie, Peter Laurie;
- **Camera Raw 101: Better Photos with Photoshop, Elements, and Lightroom** de Jon Canfield;
- **Design e Comunicação Visual** de Bruno Munari;
- **Graphic Design: The New Basics** de Bruno Munari;
- **Introduction to Cinematography: Learning Through Practice** de Tania Hoser;
- **Sound Engineering Explained** de Michael Talbot-Smith;
- **The Graphic Design Idea Book: Inspiration from 50 Masters** de Steven Heller, Gail Anderson;
- **Introducing 3ds Max 9: 3D for Beginners** de Dariush Derakhshani, Randi L. Derakhshani;
- **Communicating Design: Developing Web Site Documentation for Design and Planning** de Dan Brown;
- **Literatura, cinema e televisão** de Pellegrini, T. - Mladen Gogala, Peter Macintyre, Brian Danchilla;
- **Audio Post Production for Television and Film An introduction to technology and techniques, 3rd Edition** de Hilary Wyatt, Tim Amyes;
- **Sound for Digital Video** de Tomlinson Holman;
- **Practical Art of Motion Picture Sound** de David Lewis Yewdall;
- **Web Application Architecture: Principles, Protocols and Practices, 2nd Edition** de Leon Shklar (Thomson Reuters), Rich Rosen (Interactive Data Corporation);
- **Human Factors and Web Development** de Julie Ratner.

A atualização da legislação e bibliografia referida, que ocorra após a publicação do presente aviso será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos.

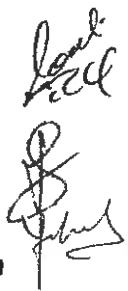
3.6 - Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Sendo que:

a) A avaliação psicológica deve ser realizada através de uma abordagem multi-método, podendo comportar uma ou mais fases.

b) Por cada candidato submetido será elaborada uma ficha individual, contendo as aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido;

c) A avaliação psicológica é valorada, em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e, na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12,8 e 4 valores;

3.7 - A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, designadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, terá a duração máxima de 30 minutos e será avaliada segundo 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 da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Os parâmetros a avaliar na entrevista profissional de seleção:

EPS – Entrevista profissional de seleção:

- F1 - *Motivação, interesse profissional, sentido de responsabilidade e compromisso para com o serviço;*
- F2 – *Relacionamento interpessoal;*
- F3 – *Capacidade de comunicação;*
- F4 – *Experiência Profissional na área a recrutar.*

A valoração da Entrevista Profissional obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (F1+F2+F3+F4) / 4$$

4 – Utilização faseada dos métodos de seleção: *Atendendo à celeridade que importa conferir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho, poderá ser faseada a utilização dos métodos de seleção caso o número de candidatos o justifique, igual ou superior a 100 nos seguintes termos: Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório avaliação curricular ou prova de conhecimentos; Aplicação do segundo método de seleção entrevista de avaliação de competências ou avaliação psicológica e do método seguinte entrevista profissional de seleção apenas a parte dos candidatos no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 15 candidatos, por ordem decrescente da classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional até à satisfação das necessidades dos serviços. Dispensa de aplicação do segundo método de seleção e dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.*

5 – Ordenação final, *cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante do presente aviso, considerando-se excluídos do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.*

6 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção:

$$CF = (AC \times 40\% + EAC \times 30\% + EPS \times 30\%)$$

Em que:

CF= Classificação Final;
AC= Avaliação Curricular;
EAC= Entrevista de Avaliação de Competências;
EPS= Entrevista Profissional de Seleção.

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção:

$$CF = (PC \times 40\% + AP \times 30\% + EPS \times 30\%)$$

Em que:

CF= Classificação final;
PC= Prova de conhecimentos;
AP= Avaliação Psicológica;
EPS= Entrevista profissional de Seleção.

7 – A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, são os previstos nos números 1 e 2 do artigo 27.º da Portaria.

8 – Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

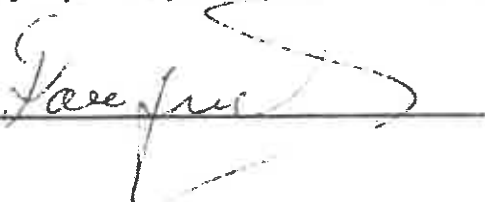
9 – A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos serão os indicados no formulário de candidatura.

10 – A lista de ordenação final, após homologação, é afixada no placard junto ao serviço de recursos humanos, no edifício da Casa da Cultura, Largo Mendo Rufino, 5230-314 Vimioso e disponibilizada na página eletrónica do Município de Vimioso em www.cm-vimioso.pt, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série de Diário da República.

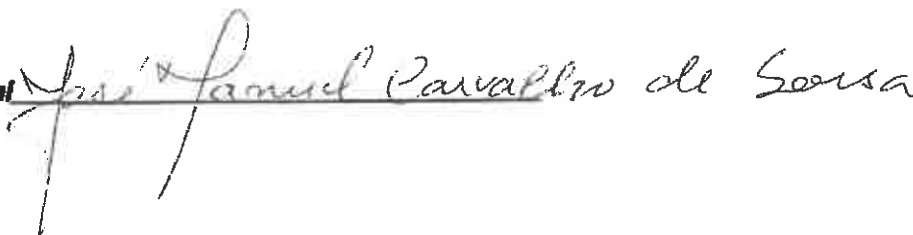
11 – Mais deliberou o júri, por unanimidade, que, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da portaria, a falta de entrega de qualquer um dos documentos que deverão acompanhar a candidatura determinará a exclusão do procedimento concursal.

Nada mais havendo a tratar, deu o júri por encerrada a reunião às doze horas da qual elaborou a presente ata que foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelo júri do concurso.

O Presidente



1.º Vogal



2.º Vogal

