



Handwritten signature and initials

REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA ÁREA DE COMUNICAÇÃO/MARKETING

Aos catorze dias do mês de agosto de dois mil e vinte e seis, pelas dezassete horas e trinta minutos, nas instalações dos Paços do Concelho do Município de Paredes de Coura, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado por despacho do Presidente da Câmara Municipal.

Presentes:

Presidente:

Maria Joana Pinto Rodrigues;

Vogais efetivos:

Sandra Isabel da Rocha Silva;

Maria da Conceição Gonçalves Alves.

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

1. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e valoração de cada método.

1.1 Métodos de seleção:

1.1.1 Prova de conhecimentos

1.1.2 Avaliação curricular

1.1.3 Entrevista de avaliação de competências

1.1.4 Avaliação psicológica

1.2. Sistema de classificação final

2. Critérios de desempate para efeitos de lista de ordenação final.

1. Relativamente aos métodos de seleção, o júri deliberou, unanimemente, tendo em conta a legislação aplicável, o seguinte:

- a) A avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências serão aplicadas aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, desde que não tenham exercido por escrito a opção pelos métodos referidos na alínea seguinte;
- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha destes métodos de seleção, serão aplicados: a prova de conhecimentos, a avaliação psicológica e a entrevista de avaliação de competências.



A aplicação dos métodos de seleção aos candidatos com relação jurídica de emprego público previamente constituída será precedida da conferência dos seguintes elementos:

- Situação perante o vínculo de emprego público;
- Titularidade da categoria;
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caracterizadores do posto de trabalho concursado;
- Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção.

No que respeita aos restantes pontos da ordem de trabalhos, o júri deliberou o seguinte, sempre por unanimidade:

1.1.1. PROVA DE CONHECIMENTOS

A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, em suporte papel, com natureza teórica, sendo a sua duração de 90 minutos e incide sobre as seguintes matérias:

Constituição da República Portuguesa, na sua atual redação; Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação vigente; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação; Código do Trabalho, na sua atual redação; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP - estabelecido na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual; Código dos Contratos Públicos, que estabelece a disciplina aplicável à contratação pública e o regime substantivo dos contratos públicos que revistam a natureza de contrato administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação.

- Decreto-Lei n.º 330/90, de 23 de outubro, na sua redação atual – Aprova o Código da Publicidade;
- Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, Lei da Proteção de Dados Pessoais, Assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento 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 26/2016, de 22 de agosto - Aprova o Regime de Acesso à Informação Administrativa e Ambiental e Reutilização de Documentos Administrativos transpondo a Diretiva 2003/4/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de janeiro, e a Diretiva 2003/98/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de novembro;
- Decreto-Lei n.º 63/85, de 14 de março - Aprova o Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos;
- Do Marketing Tradicional ao Marketing Digital Uma visão estratégica de Manuel Mações - Actual Editora, setembro de 2024;
- Marketing Digital de A a Z - Guia essencial de marketing digital (4ª Edição revista e atualizada) de Vasco Marques - Digital 360, fevereiro de 2022;



- Fundamentos da Comunicação, Ana Cristina Monteiro, Joaquim Caetano, Humberto Marques, João Lourenço- Edições Sílabo, 2008;

- Assessoria de Imprensa, de Joaquim Caetano, Maria Vasconcelos, Paulo Caetano, Inácio Beirão e Paulo Vasconcelos, Edições Angeluz Novus, 2010.

A prova de conhecimentos e a respetiva grelha de correção e valoração de cada resposta (elementos anexos à presente ata e que dela fazem parte integrante e que foram aprovados pelo júri por unanimidade) encontrar-se-ão na posse do júri até à data da realização, por serem de carácter confidencial.

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Na realização da prova de conhecimentos poderá ser consultada legislação, em suporte papel, não anotada.

1.1.2. AVALIAÇÃO CURRICULAR

A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes fatores:

- Habilitação académica ou nível de qualificação, devidamente certificado;
- Formação profissional, onde se ponderam as ações de formação relacionadas com a área/conteúdo funcional a recrutar, frequentadas nos últimos 3 anos e devidamente comprovadas;
- Experiência profissional, onde se pondera o desempenho efetivo de funções idênticas às do posto de trabalho concursado, na mesma área de atividade e grau de complexidade;
- Avaliação de desempenho relativa aos últimos três ciclos avaliativos.

Fórmula de cálculo:

$$AC = 10\% HA + 20\% FP + 50\% EP + 20\% AD$$

Sendo:

AC – classificação da avaliação curricular

HA- habilitação académica

FP – formação profissional

EP – experiência profissional

AD – avaliação de desempenho

a) Fator habilitação académica

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

A avaliação do fator HA seguirá os seguintes termos:



Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto concursado – 16 valores;

Mestrado – 18 valores;

Doutoramento – 20 valores.

b) Fator formação profissional

A valoração do fator FP assenta na verificação das qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional relacionadas com a área/conteúdo funcional a recrutar, frequentadas nos últimos 3 anos e devidamente comprovadas, sendo quantificada nos seguintes termos:

Até 28 horas de formação: 10 valores;

Mais de 28h e até 56h de formação: 12 valores;

Mais de 56h e até 100h de formação: 14 valores;

Mais de 100h e até 150h de formação: 16 valores;

Mais de 150h e até 200h de formação: 18 valores;

Mais de 200h de formação: 20 valores.

No caso de não constar do certificado a duração da formação a mesma não será considerada. Se a duração da formação constar em dias, 1 dia equivalerá a 8 horas de formação.

c) Fator experiência profissional

A valoração da EP resultará da classificação dos elementos constantes do curriculum relativamente às atividades exercidas e idênticas ao posto de trabalho concursado, mediante a conversão do tempo apurado, em anos completos, para a escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Anos	classificação
De 0 a 5	10 valores
De 5 a 10	15 valores
Mais de 10	20 valores

d) Fator avaliação de desempenho

A valoração deste fator resultará da conversão da média aritmética simples das avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP 3 relativas aos últimos três ciclos avaliativos, nos seguintes termos:

SIADAP	valoração
Média de 1 a 1,999	4 valores
Média de 2 a 3,999	12 valores
Média de 4 a 5	20 valores



Aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa a algum período, será atribuída a pontuação de 12 valores por cada ciclo avaliativo.

Caso a declaração autenticada pelo serviço de origem para efeitos de conferência dos requisitos indique apenas a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP para aquela notação.

1.1.3. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

A Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função (alínea d) do n.º 1 do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro).

A Entrevista de Avaliação de Competências visa avaliar as seguintes competências: Orientação para o serviço público (OSP), Orientação para a Colaboração (OC), Comunicação (C) e Inteligência emocional (IE).

Relativamente a estes fatores, será atribuído um máximo de 5 valores a cada um totalizando, no conjunto dos 4 fatores relevantes, 20 valores.

Competências a avaliar:

a) Orientação para o Serviço Público (OSP), que avaliará a capacidade do candidato para os seguintes comportamentos:

a1) Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade;

a2) Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros;

a3) Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público;

- Quando se verifiquem os três comportamentos - 5 valores;

- Quando se verifiquem dois comportamentos - 3 valores;

- Quando se verifiquem um comportamento - 1 valores;

- Ausência de comportamentos - 0 valores.

b) Orientação para a Colaboração (OC), que avaliará a capacidade do candidato para os seguintes comportamentos:



MUNICÍPIO DE PAREDES DE COURA

b1) Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.

b2) Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas.

b3) Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.

- Quando se verifiquem os três comportamentos - 5 valores;

- Quando se verifiquem dois comportamentos - 3 valores; - Quando se verifiquem um comportamento - 1 valores;

- Ausência de comportamentos - 0 valores.

c) Comunicação (C), que avaliará a capacidade do candidato para os seguintes comportamentos:

c1) Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos.

c2) Transmite, eficazmente a mensagem, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários.

c3) Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.

- Quando se verifiquem os três comportamentos - 5 valores;

- Quando se verifiquem dois comportamentos - 3 valores;

- Quando se verifique um comportamento - 1 valores;

- Ausência de comportamentos - 0 valores.

d) Inteligência Emocional (IE), que avaliará a capacidade do candidato para os seguintes comportamentos:

d1) Facilita a gestão emocional em cenários complexos, influenciando positivamente o ambiente de trabalho.

d2) Utiliza estratégias e mobiliza recursos para apoiar as necessidades emocionais dos outros.

d3) Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da equipa.

- Quando se verifiquem os três comportamentos - 5 valores;

- Quando se verifiquem dois comportamentos - 3 valores;



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

- Quando se verificarem um comportamento - 1 valores;

- Ausência de comportamentos - 0 valores.

1.1.4. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

A avaliação psicológica será valorada com APTO ou NÃO APTO, 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 a classificação não apto.

Escala de classificação:

Não Apto;

Apto.

1.2. SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

A valoração final será calculada através da média ponderada de acordo com a seguinte expressão:

Nas situações referidas na alínea a) do ponto 1:

Avaliação curricular – 50%;

Entrevista de avaliação de competências – 50%.

Nas situações referidas na alínea b) do ponto 1:

Prova de conhecimentos – 70%;

Entrevista de avaliação de competências – 30%;

Avaliação psicológica – (Apto, sem expressão numérica na ordenação final).

2 – Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua redação atual. Caso, após adoção de tais critérios o empate subsistir, aplicar-se-ão os critérios previstos no n.º 3 do artigo 33.º do mesmo diploma legal.

Para encerrar a ordem de trabalhos da reunião, deliberou o júri por unanimidade, disponibilizar a ata para efeitos da elaboração do aviso de abertura deste procedimento concursal.



MUNICÍPIO DE PAREDES DE COURA

Não havendo mais assuntos a tratar, foi encerrada a reunião.

O JÚRI

Taís Joana Pinto Rodas

André Manuel Pacheco de

Freixo da Correira Gonçalves



Handwritten signature in blue ink, possibly reading "Paredes de Coura" or similar.

ANEXO

PERFIL DE COMPETÊNCIAS

Orientação para o serviço público, Orientação para a colaboração, Orientação para os resultados, Análise crítica e resolução de problemas, Gestão do conhecimento, Comunicação, Iniciativa, Organização, planeamento e gestão de projetos e Inteligência emocional.



MUNICÍPIO DE PAREDES DE COURA
