



ATA N.º 1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO, PELO PRAZO DE 1 ANO, PARA PREENCHIMENTO DE 1 POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR, ÁREA DE ATIVIDADE – DESIGN GRÁFICO**

Aos três dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e três, pelas catorze horas, reuniu o júri do procedimento concursal suprarreferido, por videoconferência, com a presença do Presidente do Júri e dos Vogais Efetivos:

**Presidente do Júri:** Carlos Sousa Casimiro da Costa, Professor Adjunto da Escola Superior de Comunicação, Administração e Turismo do Instituto Politécnico de Bragança na área de design.

**Vogais Efetivos:** Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro, Chefe da Divisão de Administração Geral do Município de Bragança, que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Sónia Maria Ferreirinha Lavrador, Técnica Superior, área atividade – comunicação social da Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes

**Vogais Suplentes:** Luís Filipe Esteves Meirinho, Técnico Superior, área atividade – turismo e Isabel Cristina da Cruz Andrade, Técnica Superior, área atividade – marketing e publicidade, ambos da Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes.

1

Secretariou a reunião, a Técnica Superior, área atividade – jurista, da Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes, Isilda Maria Moreno Chaves Carrapatoso.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização:

*“Apoiar a elaboração de orçamentos, a gestão e supervisão técnica do processo de produção, controlo, seleção e gestão de materiais de impressão; Planificar a produção de objetos e produtos gráficos: desenvolver e prestar acompanhamento técnico a projetos gráficos; controlar a preparação de ficheiros originais para reprodução e publicação; Realizar projetos de identidade visual, campanhas de publicidade e identidade visual; Conceber e maquetizar suportes de divulgação, nomeadamente: cartazes, outdoors, folhetos, encartes, publicações periódicas, exposições, merchandising, catálogos, entre outros; Conceber suportes de comunicação para a web, nomeadamente para divulgação da marca territorial “Terras de Trás-os-Montes” nas diferentes plataformas digitais da Comunidade intermunicipal (sites, facebook, instagram, youtube, etc.); Proceder à paginação de agenda e revistas; Utilização dos programas Adobe Creative Suite e Web design / 3D.*

*A caracterização do posto de trabalho deve ser conjugada com o que consta do anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP para a carreira e categoria de Técnico Superior, grau de complexidade funcional 3.”*

*Ajm*  
*S*



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

**Primeiro:**

Métodos de Seleção e Utilização Faseada

Os métodos de seleção, de acordo com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada de Portaria, a utilizar no presente concurso são, Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Avaliação de Competências por Portfólio (ACP).

A aplicação dos métodos de seleção é faseada, sendo o primeiro método aplicado, à totalidade dos candidatos, e a aplicação do segundo método será efetuado apenas à parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das necessidades, conforme o previsto no artigo 19.º da Portaria.

Serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, bem como os que não compareçam ao segundo método de seleção. Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório.

**Segundo:**

Avaliação Curricular

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;
- Avaliação de Desempenho – AD.

De acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que: **As Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação** serão ponderadas em 20 valores:

Habilitação Académica	Valoração
-----------------------	-----------

*Alm*  
8



Licenciatura, sem possibilidade de substituição por formação e ou experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 2 do artigo 34.º da LTFP.	20 Valores
--	------------

**Formação Profissional:** Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. 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 sete horas e cada semana a cinco dias.

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

<b>Formação Profissional</b>	<b>Valoração</b>
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área	10 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 1 a 10 horas	12 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 11 a 20 horas	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 30 horas	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas	18 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 40 horas	20 Valores

**Experiência Profissional:** Neste fator pretende determinar-se a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do posto de trabalho. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

<b>Experiência Profissional</b>	<b>Valoração</b>
Sem experiência profissional	10 Valores
Experiência profissional < 1 ano	12 Valores
Experiência profissional $\geq$ a 1 ano e < a 2 anos	14 Valores
Experiência profissional $\geq$ a 2 anos e < a 3 anos	16 Valores
Experiência profissional $\geq$ a 3 anos e < a 4 anos	18 Valores



Experiência profissional  $\geq$  a 4 anos

20 Valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

**Avaliação de Desempenho:** Em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último ciclo avaliativo, com desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Avaliação de Desempenho	Valoração
Desempenho inadequado	8 Valores
Sem avaliação de desempenho	10 Valores
Desempenho adequado	14 Valores
Desempenho relevante	16 Valores
Desempenho excelente	20 Valores

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

### Terceiro:

#### Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional pretendido pela CIM-TTM.

A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências.

O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula:

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

**A. Planeamento e Organização:** visa avaliar capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.
2. Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.
3. Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.
4. Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.





**B. INOVAÇÃO E QUALIDADE:** visa avaliar a capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Resolve com criatividade problemas não previstos.
2. Propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho.
3. Revela interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de projetos de investigação com valor para a organização e impacto a nível externo.
4. Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do seu serviço e para o seu desempenho individual.

**C: Conhecimentos Especializados e Experiência:** visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
2. Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.
3. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.
4. Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

5

**D. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:** visa avaliar a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
2. Trabalha com pessoas com diferentes características.
3. Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.
4. Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos sócio-profissionais.

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

- 20 valores: o candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência;
- 16 valores: o candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência;
- 12 valores: o candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência;
- 8 valores: o candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência;
- 4 valores: o candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência.



Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Conhecimentos especializados e experiência";
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Inovação e qualidade";
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Relacionamento Interpessoal".

**Sexto:**

Avaliação de Competências por Portfólio

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. A Avaliação de Competências por Portfólio (ACP), com a duração máxima de 30 minutos, visa confirmar a experiência e ou os conhecimentos do candidato na área técnica específica do design gráfico, 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. A ACP consistirá na valoração dos fatores infra referidos de zero (0) a vinte (20) valores, correspondendo, respetivamente, aos seguintes níveis classificativos, obtendo-se o resultado final através da aplicação da seguinte fórmula  $(A + B + 3 C) / 5$ , devendo o respetivo portfolio ser apresentado em suporte digital (pen drive) e ser exaustivo quanto as áreas que possibilitem a cobertura de especificidades a que o candidato pretenda demonstrar possuir domínio, nomeadamente:

6

A = "Conceção e produção de comunicação de imagem em cenários diversos", tais como eventos públicos, inaugurações, festivais e feiras e mercados, festas populares, eventos desportivos, e outras cerimónias, com a avaliação dos seguintes fatores, sendo a classificação deste fator traduzida pelo somatório dos valores atribuídos  $(A1 + A2 + A3)$ :

A1 - Noção de Comunicação (NC) - em que se pretende avaliar a eficácia da composição, a interdisciplinaridade e capacidade de abranger públicos diversos e a organização da informação e dos elementos da composição, com os seguintes critérios de avaliação:

Comunicação inadequada	5 Valores
Comunicação satisfatória	10 Valores
Comunicação adequada	14 Valores
Comunicação relevante	16 Valores
Comunicação excelente	20 Valores



A2 - Criatividade (C) - em que se pretende avaliar a capacidade de dar expressão e personalidade ao conteúdo, a concretização visual do conceito/mensagem do projeto e a exploração de diferentes formas e composições, com os seguintes critérios de avaliação:

Criatividade inadequada	5 Valores
Criatividade satisfatória	10 Valores
Criatividade adequada	14 Valores
Criatividade relevante	16 Valores
Criatividade excelente	20 Valores

A3 - Inovação (1) - em que se pretende avaliar a diversidade de ferramentas e técnicas utilizadas e a originalidade do grafismo em função da mensagem, com os seguintes critérios de avaliação:

Inovação inadequada	5 Valores
Inovação satisfatória	10 Valores
Inovação adequada	14 Valores
Inovação relevante	16 Valores
Inovação excelente	20 Valores

B = "Criação e adaptação de layout para diversos suportes/materiais gráficos, paginação de livros, catálogos, jornais e revistas, mupis, cartazes de pequeno e grande formato, flyers, desdobráveis, anúncios, criação e adaptação de imagens para a web (sites, redes sociais)", com a avaliação dos seguintes fatores sendo a classificação deste fator traduzida pelo somatório dos valores atribuídos (B1 + B2 + B3):

7

B1 - Noção de Comunicação (NC) - em que se pretende avaliar a eficácia da composição, a interdisciplinaridade e capacidade de abranger públicos diversos e a organização da informação e dos elementos da composição, com os seguintes critérios de avaliação:

Comunicação inadequada	5 Valores
Comunicação satisfatória	10 Valores
Comunicação adequada	14 Valores
Comunicação relevante	16 Valores
Comunicação excelente	20 Valores

B2 - Criatividade (C) - em que se pretende avaliar a capacidade de dar expressão e personalidade ao conteúdo, a concretização visual do conceito/mensagem do projeto e a exploração de diferentes formas e composições, com os seguintes critérios de avaliação:

Criatividade inadequada	5 Valores
Criatividade satisfatória	10 Valores
Criatividade adequada	14 Valores
Criatividade relevante	16 Valores



Criatividade excelente	20 Valores
------------------------	------------

B3 - Inovação (1) - em que se pretende avaliar a diversidade de ferramentas e técnicas utilizadas e a originalidade do grafismo em função da mensagem, com os seguintes critérios de avaliação:

Inovação inadequada	5 Valores
Inovação satisfatória	10 Valores
Inovação adequada	14 Valores
Inovação relevante	16 Valores
Inovação excelente	20 Valores

C = "Discussão oral do seu conteúdo com o candidato" - Análise do conteúdo temático e gráfico do portfólio e das motivações que originaram a elaboração dos diversos trabalhos que o compõem, sendo a classificação deste fator traduzida pelo valor atribuído, com a ponderação constante na respetiva fórmula classificativa final, tendo presente os seguintes critérios de classificação:

Inadequado (0 Valores) - Dificuldade latente do candidato em efetuar uma análise coerente do conteúdo temático e gráfico do portfólio e/ou dificuldade em expressar ou transmitir as motivações que originaram a elaboração dos trabalhos que o compõem, sem qualquer formulação de uma análise crítica dos mesmos.

Pouco satisfatório (5 Valores) - Alguma dificuldade do candidato em efetuar uma análise coerente do conteúdo temático e gráfico do portfólio e/ou em expressar ou transmitir as motivações que originaram a elaboração dos trabalhos que o compõem, com pouca formulação de uma análise crítica dos mesmos, sem ser acompanhada de uma fundamentação coerente e com consistência.

8

Satisfatório (10 Valores) - Nenhuma dificuldade do candidato em efetuar uma análise coerente do conteúdo temático e gráfico do portfólio e/ou em expressar ou transmitir as motivações que originaram a elaboração dos trabalhos que o compõem, com formulação de alguma análise crítica dos mesmos, acompanhada de uma fundamentação coerente e com alguma consistência.

Bom (15 Valores) - Facilidade do candidato em efetuar uma análise coerente do conteúdo temático e gráfico do portfólio e/ou em expressar ou transmitir as motivações que originaram a elaboração dos trabalhos que o compõem, com formulação de análise crítica dos mesmos, acompanhada de uma fundamentação coerente e com boa consistência.

Muito bom (20 Valores) - Muita facilidade do candidato em efetuar uma análise coerente do conteúdo temático e gráfico do portfólio e/ou em expressar ou transmitir as motivações que originaram a elaboração dos trabalhos que o compõem, com formulação de análise crítica dos mesmos, acompanhada de uma fundamentação muito coerente e com total consistência.





**Sétimo:**

Ordenação Final

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = (AC \times 0,40) + (EAC \times 0,30) + (ACP \times 0,30)$$

sendo:

OF = Ordenação final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

ACP = Avaliação de Competências por Portfólio.

**Oitavo:**

Candidato com deficiência

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 que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

**Nono:**

Notificações

O júri deliberou, ainda, que as notificações aos candidatos serão efetuadas nos termos dos artigos 63.º e 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

Não havendo mais assuntos a tratar, pelas dezassete horas e trinta minutos o Presidente do Júri deu por encerrada a reunião e para constar se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Presidente,

A Vogal,

Branca Flor Candoso Lopes Leitão

A Vogal,