

Em 25/05/2021 reuniu, em videoconferência, o Júri designado no âmbito do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto com vista ao preenchimento de um (1) posto de trabalho da **carreira/ categoria de Técnico Superior, na área de Áudio Visuais e Produção dos Media para a Unidade de Comunicação, Sustentabilidade e Marketing – Ref.º G).**

A Presidente do Júri informou na reunião tem como ordem de trabalhos a fixação dos parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, com a seguinte caracterização: **"Estratégias Integradas de Comunicação 360º"**. A implementação deste projeto é um eixo prioritário de atuação da Organização no sentido de posicionar a marca, impactar os cidadãos e sensibilizar os mesmos para as diversas temáticas. A gestão de Redes é essencial nesse domínio pois serve todo este propósito sendo que o desafio é o de conseguirmos atingir novos públicos, fidelizando-os e alinhando-os com os valores da Marca.

Ao Técnico Superior competirá, nomeadamente, exercer as seguintes funções: Gerir o marketing e publicidade da Organização nas redes sociais e outros suportes de comunicação online (website), com o objetivo de fidelizar públicos, criando um espírito de comunidade e, ainda, angariar novos clientes; Gerir, criar e publicar conteúdos relevantes, originais e de qualidade; Programar as publicações regulares e promover conteúdo através de anúncios; Implementar um calendário editorial para gerir conteúdos e planejar campanhas de marketing específicas e oportunas; Apoiar na definição e implementação de estratégias de marketing; Integrar todos os canais de marketing (redes sociais, SEO, marketing de conteúdo, e-mail, material impresso e marketing digital); Desenvolver soluções para gestão de relacionamento com os clientes e potenciais clientes; Gerir e monitorizar todas as campanhas nas redes sociais; Elaborar reports de acompanhamento da Estratégia online e offline.

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

1 – Métodos de Seleção e utilização faseada

Nos termos do n.º1 do art.º 5 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, doravante Portaria, conjugado com o n.º6 do art.º 36.º da Lei de Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante LTFP, será aplicado um único método de seleção obrigatório – Avaliação Curricular, complementado pelo método de seleção facultativo – Entrevista Profissional de Seleção.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º9 do art.º 9 da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório.

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no art.º 7.º da Portaria, a aplicação do segundo método é apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das necessidades.

2 – Avaliação Curricular

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. 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 na avaliação dos seguintes parâmetros:

Habilitações Académicas – HA;

Formação Profissional – FP;

Experiência Profissional – EP;

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA \times 35\%) + (FP \times 40\%) + (EP \times 25\%)$

Em que:

Habilitações Académicas (HA):

Será ponderada a habilitação de base até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas	Valorização
Habilitação Académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura/Mestrado)	16 valores
Habilitação Académica de grau superior ao exigido, relacionada com o posto de trabalho (Doutoramento)	20 valores

Formação Profissional (FP): a formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a **formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos** com referência à data da publicitação do aviso de abertura do presente procedimento concursal. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores.

Face à relevância para as funções a exercer, é considerada unicamente a formação profissional realizada nas áreas infra e avaliada em duas perspetivas:

1 – Formação Profissional em Marketing Digital e Gestão de Marketing com ponderação de 20%:

Formação Profissional para a Função:	Valoração
Participação em ações de formação, com duração total inferior a 10 horas.	1 valor
Participação em ações de formação, com duração total entre 11 horas e 30 horas.	2 valores
Participação em ações de formação, com duração total entre 31 horas e 50 horas.	4 valores
Participação em ações de formação, com duração total entre 51 horas e 70 horas.	6 valores
Participação em ações de formação, com duração total superior a 71 horas.	8 valores
Pós-Graduação e/ou MBA concluída/o.	10 valores

2 - Formação Profissional em SEO – Search Engine Optimization, Social e Web Ads e Web Analytics com ponderação de 20%:

Formação Profissional Específica:	Valoração
Participação em ações de formação, com duração total inferior a 10 horas.	1 valor
Participação em ações de formação, com duração total entre 11 horas e 30 horas.	2 valores
Participação em ações de formação, com duração total entre 31 horas e 50 horas.	4 valores
Participação em ações de formação, com duração total entre 51 horas e 70 horas.	6 valores
Participação em ações de formação, com duração total superior a 71 horas.	8 valores
Pós-Graduação e/ou MBA concluída/o.	10 valores

A posse de Pós-Graduação ou MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que respeitam as áreas de formação identificadas.

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 considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Experiência Profissional (EP): pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será

ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

Experiência Profissional:	Valoração
Sem experiência profissional	0 valores
Experiência > 0 e < 1 ano	10 valores
Experiência ≥ a 1 ano até < 2 anos	12 valores
Experiência ≥ a 2 ano até < 4 anos	14 valores
Experiência ≥ a 4 anos e < 6 anos	16 valores
Experiência ≥ a 6 anos e < 8 anos	18 valores
Experiência ≥ a 8 anos até 10 anos	20 valores

Será considerada unicamente a experiência profissional **até 10 anos** com referência à data da publicitação do aviso de abertura do presente procedimento concursal, desde que devidamente comprovada através da apresentação de documento(s) emitido(s) pela(s) respetiva(s) entidade(s) com indicação da data de início e, se aplicável, a data de cessação de funções.

As ponderações dos fatores (HA, FP e EP) 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 aos postos de trabalho para qual o procedimento foi aberto.

3 – Entrevista Profissional de Seleção

Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. A grelha de avaliação consta em anexo a esta Ata e da qual faz parte integrante.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Motivação Profissional (MP);
- Conhecimentos Profissionais (CP);
- Capacidade de Expressão e Concisão no Discurso (CECD);
- Valorização e Atualização Profissional (VAP).

E de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = (\text{MP} + \text{CP} + \text{CECD} + \text{VAP}) / 4$$

4 – A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula:

$$\text{CF} = ((70\% \times \text{AC}) + (30\% \times \text{EPS}))$$

Legenda: CF – Classificação Final; AC – Avaliação Curricular; EPS – Entrevista Profissional de Seleção

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 27.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: “**Conhecimentos Profissionais**”.

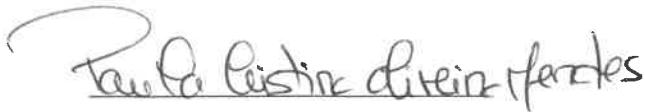
2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: “**Motivação Profissional**”.

3.º Candidato com a classificação final da **habilitação exigida mais elevada**.

5 – Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de março, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no formulário de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes na reunião.

A Presidente do Júri,



(Paula Mendes)

1.º Vogal Efetivo

Cristina Slangerida da Silva Santos

(Cristina Santos)

2.º Vogal Efetivo

Cláudia Pacheco

(Cláudia Pacheco)

Parâmetros de Avaliação – Entrevista Profissional de Seleção

Motivação Profissional	Serão consideradas as motivações, profissionais e outras, dos candidatos, face às exigências do posto de trabalho que se candidata, bem como a sua iniciativa, dinamismo e capacidade de ultrapassar os seus próprios problemas para se dedicar a uma tarefa, e a responsabilidade do posto de trabalho que exerce, a nível individual ou em trabalho de equipa, manifestada pelo sentido de disponibilidade, capacidade de julgar, de coordenar e de disciplinar.			
	Elevado 20 valores	Bom 16 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 8 valores
Conhecimentos Profissionais	Demonstração inequívoca de elevados interesses e gostos, bem polarizados, escolha de objetivos e meios adequados, elevado espírito de iniciativa e sentido das responsabilidades. Possé de boa direção e intensidade vocacional demonstrando interesse lógicos pelo posto de trabalho a concurso.	Demonstração de interesses e gostos polarizados, escolha de objetivos e meios adequados, bom espírito de iniciativa e sentido de disponibilidade e das responsabilidades. Possé de boa direção e intensidade vocacional demonstrando interesse aceitável pelo posto de trabalho a concurso.	Demonstração inequívoca de interesses e gostos pouco polarizados, escolha deficiente de objetivos e meios adequados, deficiente espírito de iniciativa e alguma disponibilidade para a resolução das tarefas rotineiras. Possé de insuficiente direção e intensidade vocacional demonstrando pouco interesse pelo posto de trabalho a concurso.	Demonstração inequívoca de interesses e gostos pouco polarizados, escolha deficiente de objetivos e meios adequados, deficiente espírito de iniciativa e total para a resolução das tarefas rotineiras. Possé de inequívoca desmotivação e interesse pelo posto de trabalho a concurso.
Elevado 20 valores	Bom 16 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 8 valores	Insuficiente 4 valores
Conhecimentos Profissionais	Considera e pondera o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais adquiridos para as funções a concurso.	Revela experiência pouco variada e não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho.	Revela alguma experiência não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho.	Revela experiência pouco variada e não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho.

Capacidade de Expressão e Concisão no Discurso

Analisa e pondera a sequência lógica do raciocínio e a fluência e riqueza da expressão verbal.

Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
20 valores	16 valores	12 valores	8 valores	4 valores
Elevada qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário rico, de transmissão muito clara de um ponto de vista e de grande capacidade de articulação das ideias em exposição.	Muito boa qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de bom e rigoroso vocabulário, da transmissão clara de um ponto de vista e de boa capacidade de articulação das ideias em exposição.	Boa qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através de vocabulário corrente, da transmissão relativamente clara de um ponto de vista e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição.	Fraca qualidade de expressão e de fluência verbais manifestadas através de vocabulário muito pobre, de dificuldade clara na transmissão de um ponto de vista e de total incapacidade de articulação das ideias em exposição.	Deficiente qualidade de expressão e de fluências verbais manifestadas através de vocabulário muito pobre, de dificuldade clara na transmissão de um ponto de vista e de total incapacidade de articulação das ideias em exposição.

Valorização e Atualização Profissional

Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
20 valores	16 valores	12 valores	8 valores	4 valores
Demonstra elevada preocupação com a valorização pessoal e profissional promovendo regularmente a participação em ações de formação e revela grande interesse em adquirir habilidades superiores à detida.	Demonstra grande preocupação com a valorização pessoal e profissional promovendo a participação em ações de formação e revela grande interesse em adquirir habilidades superiores à detida.	Demonstra preocupação com a valorização pessoal e profissional, não participa em ações de formação e não apresenta interesse em adquirir habilidades superiores à detida.	Não demonstra preocupação com a valorização pessoal e profissional, não participa em ações de formação e não apresenta interesse em adquirir habilidades superiores à detida.	Não demonstra preocupação com a valorização pessoal e profissional, não participa em ações de formação e não apresenta interesse em adquirir habilidades superiores à detida.

$$EPS = (MP + EP + CECD + VAP) / 4$$