

ATA N.º 1

Aos 29 de janeiro de dois mil e vinte e seis, pelas 15h, nas instalações da Direção-Geral de Alimentação e Veterinária, sita em Campo Grande nº 50, 1700-093 Lisboa, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de duas vagas de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, para exercerem funções na Direção Geral de Alimentação e Veterinária, propondo o preenchimento dos postos de trabalho na Divisão de Planeamento Estratégia e Comunicação da Direção de Serviços de Estratégia, Comunicação e Internacionalização, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, conforme aviso que se encontra para publicação em Diário da República.

Caracterização dos Postos de Trabalho para o conteúdo funcional das carreiras e categorias, previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho para 2 Técnicos superiores da área da Comunicação, que tenham Licenciatura nas áreas de Comunicação, Relações-Públicas, Marketing Comunicacional, Design Multimédia, Produção de eventos, Jornalismo, ou áreas similares e apresentem Curriculum específico com provas de aptidão e conhecimentos especializados para o desempenho de funções. Será valorizada a demonstração da especialização em áreas específicas da Comunicação (ex: apresentação de portefólios dos trabalhos desenvolvidos em comunicação seja no exercício de funções publicas, seja em ambientes corporativos, ou no setor privado); designadamente, a experiência em desenvolver conteúdos para comunicação interna e externa de uma organização, boa capacidade de escrita para produção de comunicados de imprensa, discursos, artigos, newsletters e publicações nas redes sociais; experiência em organização de eventos e ações de promoção institucional; experiência de produção em vídeo e fotografia; experiência em análise de dados de performance na área da Comunicação; experiência de trabalho em equipas multidisciplinares (design, vídeo, assessoria mediática, social media, marketing digital e produção de eventos); o conhecimento em gestão de canais digitais (redes sociais, blogs, etc.); o domínio de ferramentas de design, comunicação visual, Microsoft 365, Adobe Creative Cloud e ferramentas de Inteligência Artificial para a produção de diversos suportes de comunicação.

As atividades a desempenhar, contemplam: o desenvolvimento e implementação de planos estratégicos de comunicação; o exercício das relações públicas no âmbito das atividades de comunicação desenvolvidas; a promoção da imagem da organização e a contribuição para a divulgação das suas atividades e serviços; a criação de conteúdos para diferentes canais de comunicação (comunicados de imprensa, redes sociais, newsletters, etc.); a organização de listas de contactos para a produção de eventos; a preparação de consultas e orçamentos relacionados com a produção de eventos; a gestão de relação com *stakeholders* internos e externos para definir a comunicação interna e externa; a gestão de relação com órgãos de comunicação social; a gestão de comunicação em situações de crise; a produção e o acompanhamento de eventos institucionais, designadamente apoio na conceção, divulgação (através de meios físicos e digitais), a elaboração de relatórios de desempenho sobre as campanhas e iniciativas desenvolvidas.

O local dos postos de trabalho será na sede da Direção-Geral de Alimentação e Veterinária, sita no Campo Grande, n.º 50 1700-093 LISBOA

Constituição do Júri do procedimento:

Presidente: Maria José Marques Pinto, Diretora de Serviços de Estratégia, Comunicação e Internacionalização;

1.º Vogal Efetivo: Ana Salomé Félix Lourenço, Técnica Superior da Divisão de Planeamento, Estratégia e Comunicação;

2.º Vogal Efetivo: Ana Cristina Brissos Antunes Santos, Técnica Superior da Divisão de Planeamento, Estratégia e Comunicação

1.º Vogal Suplente: Margarida Maria Miranda Pratas, Chefe de Divisão de Planeamento, Estratégia e Comunicação;

2.º Vogal Suplente: Sónia Sofia dos Santos Cecílio, Técnica Superior da Divisão de Planeamento, Estratégia e Comunicação

A presidente do júri, Maria José Marques Pinto, Diretora de Serviços de Estratégia, Comunicação e Internacionalização, deu início à reunião, sendo a ordem de trabalhos:

- a) Identificação dos métodos de seleção a utilizar;
- b) Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final;
- c) Critério de desempate para ordenação dos candidatos na respetiva ordenação final.

1. Métodos de seleção a utilizar

1.1 Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, exceto quando afastados, por escrito, pelos/as candidatos/as que, cumulativamente, sendo titulares da carreira/categoria se encontram a cumprir ou a executar, ou encontrando-se em situação de valorização profissional tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicado, os métodos de seleção adotados, serão:

- a) Avaliação Curricular (AC); b) Ficha de Avaliação de Competências por Portfolio (ACP) e c) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

2. A Classificação Final (CF) dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:

2.1. Nos casos em que os métodos de seleção adotados sejam Avaliação Curricular (AC); Ficha de Avaliação de Competências por Portfolio (ACP) e Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) a fórmula da Classificação Final a aplicar é a seguinte: $CF = (AC \times 40\%) + (ACP \times 30\%) + (EAC \times 30\%)$.

3. A falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção para o qual tenham sido convocados/as equivale à desistência do concurso, não lhes sendo aplicado(s) o(s) método(s) seguintes.
4. Os métodos de seleção têm carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os/as candidatos/as que tenham obtido uma valorização inferior a 9,5 valores, num dos métodos ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.
5. Classificação dos métodos de seleção:

GP

- 5.1. A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas;
- 5.2. A Avaliação de Competências por Portfolio é avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente; Reduzido; Insuficiente aos quais correspondem, respetivamente, a seguinte grelha de classificações:

Classificação Qualitativa	Classificação Quantitativa
Elevado	20 a 18 Valores
Bom	17 a 14 Valores
Suficiente	13 a 10 Valores
Reduzido	9 a 7 Valores
Insuficiente	6 a 1 Valores

- 5.3. A Entrevista de Avaliação das Competências é avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, a seguinte grelha de classificações:

Classificação Qualitativa	Classificação Quantitativa
Elevado	20 a 18 Valores
Bom	17 a 14 Valores
Suficiente	13 a 10 Valores
Reduzido	9 a 7 Valores
Insuficiente	6 a 1 Valores

6 . Avaliação Curricular (AC):

- 6.1 A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, demonstração do tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.
- 6.2 Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e far-se-á de acordo com a tabela constante do Anexo I da presente ata, dela passando a fazer parte integrante.

6.3 Nos casos em que, por razões que comprovadamente lhes não sejam imputáveis, os/as candidatos/as, não possuam avaliação do desempenho referente ao período a considerar, a valorização mínima a atribuir a esse(s) período(s) será atribuída oficiosamente a ponderação de 10 valores. A mesma situação ocorrerá quando comprovado por declaração emitida pelo Serviço de origem, aos candidatos/as que tenham em falta alguma avaliação do desempenho ou apenas refiram a expressão qualitativa, nos anos relevantes para o presente procedimento concursal, conforme previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

7. A avaliação de competências por portfolio

7.1 A avaliação de competências por portfolio (ACP), terá a duração máxima de 30 minutos, e visa confirmar a experiência e ou os conhecimentos do candidato na área técnica específica da comunicação, 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.

7.2 Consistirá na valoração dos fatores infra referidos de 0 a 20 valores, correspondendo, respetivamente, aos seguintes níveis classificativos, obtendo-se o resultado através da aplicação da seguinte forma $(A+B+C) / 3$, devendo o respetivo portfólio ser apresentado em formato pdf ou através de uma ligação para um serviço de transferência de arquivos. e ser exaustivo quanto às áreas que possibilitem a cobertura de especificidades que o candidato pretenda demonstrar possuir domínio.

A avaliação de competências por portfolio (ACP) far-se-á de acordo com a tabela constante do Anexo II da presente ata, dela passando a fazer parte integrante, nomeadamente relativa aos seguintes fatores:

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

A1 - *Noção de comunicação* - Em que se pretende avaliar a eficácia da composição, a interdisciplinaridade, a capacidade de abranger públicos diversos, a organização da informação e os elementos da composição. Com os seguintes critérios de avaliação:

- Insuficiente (0 a 6 valores - Noção de comunicação praticamente nula)
- Reduzido - (7 valores a 9 valores - valores. Noção de comunicação pouco conseguida)
- Suficiente - (10 valores a 13 valores. Noção de comunicação atingida satisfatoriamente)
- Bom - (14 valores a 17 valores. Noção de comunicação bem conseguida)
- Elevado - (18 valores a 20 valores. Noção de comunicação muito bem conseguida).

A2 - *Criatividade* - Em que se pretende avaliar a capacidade de dar expressão e personalidade ao conteúdo e à concretização visual do conceito, à mensagem do projeto e à exploração de diferentes formas e composições. Com os seguintes critérios de avaliação.

- Insuficiente (0 a 6 valores - Criatividade praticamente nula)
- Reduzido - (7 valores a 9 valores - valores. Criatividade pouco conseguida)
- Suficiente - (10 valores a 13 valores. Criatividade atingida satisfatoriamente)
- Bom - (14 valores a 17 valores. Criatividade bem conseguida)
- Elevado - (18 valores a 20 valores. Criatividade muito bem conseguida).

A3 - *Inovação* - 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:

- Insuficiente (0 a 6 valores - Grau de inovação praticamente nulo)
- Reduzido - (7 valores a 9 valores - valores. Grau de inovação pouco presente/pouco demonstrado)
- Suficiente - (10 valores a 13 valores. Grau de inovação presente/Demonstrado satisfatoriamente)
- Bom - (14 valores a 17 valores. Grau de inovação bem presente/Demonstrado)
- Elevado - (18 valores a 20 valores. Grau de inovação muito bem presente/Bem demonstrado).

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 imagem para a Website e redes

sociais. Com a avaliação dos seguintes fatores, sendo a classificação deste factor traduzida pela média do somatório dos valores atribuídos (B1+B2+B3), designadamente:

B1 - *Noção de comunicação*. Em que se pretende avaliar a eficácia da composição, a interdisciplinaridade, a capacidade de abranger públicos diversos, a organização da informação e dos elementos da composição.

Com os seguintes critérios de avaliação:

- Insuficiente (0 a 6 valores - Noção de comunicação praticamente nula)
- Reduzido - (7 valores a 9 valores - valores. Noção de comunicação pouco conseguida)
- Suficiente - (10 valores a 13 valores. Noção de comunicação atingida satisfatoriamente)
- Bom - (14 valores a 17 valores. Noção de comunicação bem conseguida)
- Elevado - (18 valores a 20 valores. Noção de comunicação muito bem conseguida).

B2 - *Criatividade* - Em que se pretende avaliar a capacidade de dar expressão e personalidade ao conteúdo e à concretização visual do conceito, à mensagem do projeto e à exploração de diferentes formas e composições.

Com os seguintes critérios de avaliação.

- Insuficiente - (0 a 6 valores - Criatividade praticamente nula)
- Reduzido - (7 valores a 9 valores - valores. Criatividade pouco conseguida)
- Suficiente - (10 valores a 13 valores. Criatividade atingida satisfatoriamente)
- Bom - (14 valores a 17 valores. Criatividade bem conseguida)
- Elevado - (18 valores a 20 valores. Criatividade muito bem conseguida).

B3 - *Inovação* - 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:

- Insuficiente (0 a 6 valores - Grau de inovação praticamente nulo)
- Reduzido - (7 valores a 9 valores - valores. Grau de inovação pouco presente/pouco demonstrado)
- Suficiente - (10 valores a 13 valores. Grau de inovação presente/Demonstrado satisfatoriamente)
- Bom - (14 valores a 17 valores. Grau de inovação bem presente/Demonstrado)

- Elevado - (18 valores a 20 valores. Grau de inovação muito bem presente/Bem demonstrado).

C. Discussão oral dos seus conteúdos com o candidato.

Análise do conteúdo temático e gráfico do portfólio e das motivações que originaram a elaboração dos diversos trabalhos que o compõem.

Com os seguintes critérios de avaliação:

- Insuficiente (0 a 6 valores - Dificuldade latente do candidato a efetuar uma análise coerente do conteúdo temático e gráfico do próprio portfólio/ Dificuldades em expressar ou transmitir as motivações que originaram a elaboração dos trabalhos que o compõem, sem qualquer formulação de uma análise crítica dos mesmos)

- Reduzido - (7 valores a 9 valores - valores. Alguma dificuldade do candidato em efetuar uma análise coerente do conteúdo temático e gráfico do portfólio/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 consistente.)

- Suficiente - (10 valores a 13 valores. Sem dificuldade de efetuar uma análise coerente do conteúdo temático e gráfico do portfólio/ Em expressar ou transmitir as motivações que originaram a elaboração dos trabalhos que compõem com formulação de alguma análise crítica dos mesmos, acompanhada de uma fundamentação coerente e com alguma consistência)

- Bom - (14 valores a 17 valores. Facilidade do candidato em efetuar uma análise coerente do conteúdo temático e gráfico do portfólio / 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)

- Elevado - (18 valores a 20 valores. Muita facilidade do candidato efetuar uma análise coerente do conteúdo temático e gráfico do portfólio/Expressar ou transmitir as motivações que originaram a elaboração dos trabalhos que o compõem, conformação da análise crítica dos mesmos, acompanhada de uma fundamentação muito coerente e com total consistência).

8. Entrevista de Avaliação das Competências (EAC)

8.1 A Entrevista de Avaliação das Competências, que terá uma duração entre 15 a 30 minutos, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

8.2 Assim, atendendo às características do posto de trabalho a ocupar, o júri deliberou, por unanimidade considerar os seguintes fatores:

- a) Iniciativa e Autonomia (IA);
- b) Sentido crítico (SC);
- c) Motivação (M);
- d) Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC);
- e) Aptidão e Conhecimentos Profissionais para o Desempenho da Função (ACPDG).

8.3 Os fatores referidos serão valorados pelo júri da seguinte forma:

- a) Iniciativa e Autonomia (IA) - Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativa face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;
- b) Sentido crítico (SC) - apreciação das opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de fatos de nível profissional ou geral, nomeadamente, no âmbito da sugestão de novas práticas de trabalho, com vista ao aumento da qualidade do serviço prestado.
- c) Motivação (M) - apreciação do percurso profissional. Principais razões profissionais e/ou pessoais da candidatura (motivos da mudança), aspirações, empenho e interesse pelas funções - desempenho da função adequada à sua preparação habitacional, formativa e profissional; interesse por uma experiência diferente e conhecimento em geral sobre as funções ao posto de trabalho a que se candidata.
- d) Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC) - Avaliar-se-á se o candidato/a apresenta um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara de pensamentos, bem como a sua capacidade

de análise perante temas ou situações que lhe forem apresentados, inerentes ao posto de trabalho objeto de concurso.

- e) Aptidão e Conhecimentos Profissionais para o Desempenho da Função (ACPDG)
- Apreciar-se-á o modo como o candidato/a se posiciona relativamente à sua experiência profissional, a sua capacidade de adaptação ao posto de trabalho, bem como a sua visão integradora do candidato/a na organização como um todo.
 - a. Os fatores indicados no ponto anterior serão avaliados em concordância com a grelha apresentada no ponto 5.3.
 - b. A avaliação da Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) far-se-á de acordo com a tabela constante do Anexo III da presente ata, dela passando a fazer parte integrante.

9. Critérios de desempate para ordenação dos candidatos/as na respetiva ordenação final:

9.1 Para desempate, em situações de igualdade de classificação final, serão utilizados os critérios previstos no n.º 1 e n.º 2 do artigo 24.º e do artigo 33.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

10. Em conformidade com a lei n.º 35/2014 de 30 de junho, LTFP e a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, tendo presente os postos de trabalho a ocupar e as deliberações já tomadas, o júri aprovou os seguintes documentos, que constituem anexos e partes integrantes da presente ata:

Anexo I - Ficha de Avaliação Curricular;

Anexo II - Ficha de Avaliação de Competências por Portfolio;

Anexo III - Ficha de Entrevista de Avaliação das Competências

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata, a qual, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada pelos membros do júri presentes.

Presidente



Y.F.

Maria José Marques Pinto

Primeiro Vogal Efetivo



Ana Salomé Félix Lourenço

Segundo Vogal Efetivo



Ana Cristina Brissos Antunes dos Santos