

ACTA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM

CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, CATEGORIA E CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR, ÁREA DE TURISMO

(DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO)

----- Aos doze dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas 11:00 horas, no Edifício dos Paços do Concelho da Câmara Municipal de Sernancelhe, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de um (1) posto de trabalho na carreira/categoria geral de Técnico Superior da área funcional de turismo autorizado por deliberação da Câmara Municipal em reunião de 14-02-2024, constituído por: -----

----- **Presidente:** Fátima Maria Correia Lopes, Técnica Superior; -----

----- **Vogais Efetivos:** Carlos Manuel Neves Paiva, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Ana Cristina Sobral Lopes, Técnica Superior. -----

----- 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 concursal, para a ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização: -----

----- Desenvolve funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentem e preparem a decisão. Elaboração, com autonomia ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de dificuldade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializada nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e

serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, e enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Elabora informações, pareceres, projetos e atividades conducentes à definição das políticas do município na área do turismo, nomeadamente, tratamento e divulgação de informação turística; conceção e implementação de ações de promoção turística. -----

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

----- **Primeiro – Métodos de seleção.** -----

----- Nos termos do art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada de Portaria, conjugado com o art.º 36.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente e doravante designada por LTFP e aprovada em anexo à lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, serão aplicados os métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências** nos seguintes termos: -----

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar 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, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP. -----

B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com a Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos. A utilização da Entrevista de Avaliação de Competências, como método facultativo, visa obter

informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. O método de seleção facultativo é aplicado à totalidade dos candidatos aprovados no segundo método de seleção. -----

--- Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção. -----

Segundo – Prova de Conhecimentos – Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para plicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas. -----

----- Este método de seleção será realizado individualmente e em suporte de papel, revestirá a forma escrita, tendo a duração máxima de 60 minutos, com consulta da bibliografia/legislação indicada e constituída por dois grupos de questões com a cotação total de 20 valores: -----

Grupo I – 6 questões de escolha múltipla com a cotação de 2 valores cada resposta correta. -----

Grupo II – 2 questões de desenvolvimento com a cotação de 4 valores cada resposta correta. -----

-----Bibliografia/Legislação indicada: -----

---- Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente ata té à data da realização da referida prova de conhecimentos. -----

---- **Bibliografia /legislação comum:** -----

----- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; -----
----- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação – Código de Trabalho; -----
----- Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; -----
----- Código do Procedimento Administrativo (CPA). -----

---- **Bibliografia/Legislação específica:** -----
----- Decreto-Lei n.º 191/2009, de 17 de agosto – Lei de Bases das Políticas Públicas de Turismo (LBPPT); -----
----- Estratégia Turismo 2027 (ET2027) – <http://www.turismodeportugal.pt>; -----
----- Portugal 2030 – Eixo Competitividade e coesão dos territórios do interior; -----
----- Agenda do Turismo para o Interior – <https://www.turismodeportugal.pt> ; -----
----- Entidades Regionais do Turismo, Decreto-Lei n.º 67/2008, de 10 de abril. -----

---- **Terceiro** - 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 e a experiência profissional e a avaliação de desempenho. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas sendo a valoração considerada até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: -----

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

De acordo com a seguinte Fórmula: $AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 35\%) + (AD \times 10\%)$

Em que:

A Habilitação Académica (HA): onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, avaliada numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: -----

- Licenciatura – 18 valores;
- Mestrado – 19 valores;
- Doutoramento – 20 valores.

----- A **Formação Profissional (FP)** será considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. São consideradas ações comprovadas por certificado 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 numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: -----

----- Sem participação em ações de formação e/ou participação em ações de formação não relacionadas com o posto de trabalho: 0 valores; -----

----- Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 0 e 20 horas: 10 valores; -----

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 21 e 40 horas: 12 valores; -----

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 41 e 60 horas: 14 valores; -----

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 61 e 80 horas: 16 valores; -----

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 81 e 100 horas: 18 valores; -----

Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração superior a 100 horas: 20 valores; -----

EP – Experiência Profissional (EP), é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, tendo em consideração a experiência profissional, comprovada, com incidência sobre a execução inerentes ao posto de trabalho a ocupar, com seguinte valoração numa escala de 0 a 20 valores: -----

Sem experiência profissional – 10 valores;

Experiência profissional <1 ano - 12 valores;

Experiência profissional ≥ 1 e <4 anos – 14 valores;

Experiência profissional ≥ 4 e <7 anos – 16 valores;

Experiência profissional ≥ 7 e <10 anos – 18 valores;

Experiência profissional ≥ 10 anos – 20 valores;

AD - Avaliação do Desempenho (AD), este parâmetro corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas no último biênio em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, após conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com o seguinte: -----

< 2 – 0 valores;

≥ 2 e < 2,5 – 10 valores;

$\geq 2,5$ e < 3 – 12 valores;

≥ 3 e < 3,5 – 14 valores;

$\geq 3,5$ e < 4 – 16 valores;

≥ 4 e < 4,5 – 18 valores;

$\geq 4,5$ e < 5 – 20 valores;

Nos casos em que os/as candidatos/as não possuam, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, ser-lhe-ão atribuídos 10 valores. -----

A Avaliação Curricular (AC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula: -----

De acordo com a seguinte Fórmula: $AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 35\%) + (AD \times 10\%)$

----- 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/as candidatos/as nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto. -----

Quarto – Avaliação Psicológica - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos e estabelecer, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção. Na Avaliação Psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo. A aplicação deste método de seleção será efetuada por entidade especializada pública (DGAEP) ou de uma entidade externa quando, fundamentadamente, se torne inviável a aplicação do método por aquela entidade. -----

Quinto – Entrevista de Avaliação de Competências que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A entrevista de avaliação de

competências terá a duração máxima de 60 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido. A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências, resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências consideradas para o efeito, arredondada às centésimas, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte Fórmula:

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

Em que:

A - Orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Procura atingir os resultados desejados;
- Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas;
- Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades;
- É persistente na resolução dos problemas e dificuldades. -----

B – Trabalho de equipa e Cooperação: Visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa. Traduz-se nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual;
- Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa;
- Partilha informação e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado;
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.

C – Comunicação: Visa avaliar a capacidade para se exprimir com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e

defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.
Traduz-se nomeadamente nos seguintes comportamentos:

- Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão;
- Adota o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores;
- Demonstra respeito pelas opiniões dos outros ouvindo-as com atenção e valorizando-as;
- É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando a atenção dos outros de forma natural.

D - Conhecimentos 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:

- Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho; -----
- Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicos da sua área de atividade;
- Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade; -----
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço. -----

A presença dos **comportamentos** em análise em cada competência será avaliada da seguinte forma: -----

- O/A candidato/a evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência – 20 valores;
- O/A candidato/a evidencia os 3 indicadores comportamentais da competência – 16 valores;
- O/A candidato/a evidencia os 2 indicadores comportamentais da competência – 12 valores;

- O/A candidato/a evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência – 8 valores;
- O/A candidato/a não evidencia indicadores comportamentais da competência – 4 valores;

14.7- Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 20 minutos

----- A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis avaliativos: -----

- Igual ou superior a 18 valores ----- nível Elevado;
- Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores ----- nível Bom;
- Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores ----- nível Suficiente;
- Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores ----- nível Reduzido;
- Inferior a 6 valores ----- nível Insuficiente

Sexto – Ordenação Final: -----

----- Para os candidatos que efetuem a Prova Escrita de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, a Ordenação Final (OF) dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$\text{OF} = (\text{PC} \times 50\%) + \text{AP} (\text{Apto/Não Apto}) + \text{EAC} \times 50\%$$

em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

---- Para os candidatos que efetuam Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, a Ordenação Final (OF) dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$OF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$$

em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Sétimo – Critérios de Ordenação Preferencial

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria.

Oitavo – Candidatos com grau de incapacidade

Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do D.L. n.º 29/200, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2 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 efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas para o endereço eletrónico constante do formulário de candidatura, ou nos casos em que não seja possível, por carta registada. -----

A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação, será afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal disponibilizando-se na pagina eletrónica do Município de Sernancelhe em <https://www.cm-sernancelhe.pt>. -----

----As deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

----- E nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião, pelas doze horas da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os elementos do júri.

A Presidente: 
(Fátima Maria Correia Lopes)

O 1.º Vogal Efetivo: 
(Carlos Manuel Neves Paiva)

A 2.ª Vogal Efetiva: 
(Ana Cristina Sobral Lopes)