

ATA N.º 1

Ata do Júri do Procedimento Concursal Comum para preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior – área de Turismo, para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado

Ao vigésimo sexto dia do mês de junho do ano de dois mil e vinte e três, pelas 10 horas, na sala de reuniões do edifício da Câmara Municipal de Vagos, reuniu o júri do procedimento concursal supramencionado, constituído pela Técnica Superior do Gabinete de Turismo e Comunicação, Ana Catarina Almeida Ribeiro, que presidiu, pela Técnica Superior do Gabinete de Turismo e Comunicação, Sónia Maria Silva Contim Neto, e pela Chefe da Divisão Jurídica e de Recursos Humanos, em regime de substituição, Susana Raquel Pereira de Jesus, a fim de proceder à definição dos critérios e subcritérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção, do presente procedimento concursal, nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, métodos esses que serão os seguintes:

a) Para os candidatos em geral:

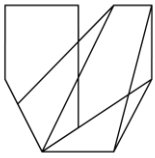
- Prova de Conhecimentos (PC);
- Avaliação Psicológica (AP);
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

b) Para os candidatos previstos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, e que não tenham afastado, por escrito, os métodos nele constantes:

- Avaliação Curricular (AC);
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
- Avaliação Psicológica (AP).

A **Prova de Conhecimentos** (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos é de carácter individual e assume a forma escrita, revestindo natureza teórica, com a duração máxima de 120 minutos e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Será permitida, no decurso da mesma, a consulta de legislação não anotada/comentada (assinalada com *), só em formato de papel e incidirá sobre as seguintes temáticas:

Conhecimentos gerais:



1. Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;*
2. Código do Procedimento Administrativo (CPA) – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação;*
3. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) – Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;*
4. Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de janeiro, na sua atual redação;
5. Acordo Coletivo de Trabalho n.º 61/2019, de 17 de abril.*

Conhecimentos específicos:

1. Regime Jurídico dos Empreendimentos Turísticos (RJET) – Decreto-Lei n.º 39/2008, de 7 de Março, na sua atual redação;*
2. Parques de Campismo e de Caravanismo – Portaria n.º 1320/2008, de 17 de novembro;*
3. Regime Jurídico da Exploração dos Estabelecimentos de Alojamento Local – Decreto-Lei n.º 128/2014, de 29 de agosto, na sua atual redação;*
4. Condições de funcionamento e identificação dos estabelecimentos de alojamento local – Portaria n.º 262/2020, de 6 de novembro;*
6. Resolução de Conselho de Ministros n.º 134/2017, de 27 de setembro, que aprova a Estratégia para o Turismo 2027;*
7. Plano Turismo + Sustentável 2020-2023;
8. Conhecimentos sobre o Turismo de Portugal: <https://www.turismodeportugal.pt>;
9. Conhecimentos sobre o Turismo do Centro: <https://turismodocentro.pt>;
10. Conhecimentos sobre a Ria de Aveiro: <http://riadeaveiro.pt>;
11. Plano Estratégico Municipal, [CM Vagos / Plano Estratégico Municipal \(cm-vagos.pt\)](http://cm-vagos.pt).

A **Avaliação Psicológica** (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método é valorado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

A **Entrevista de Avaliação de Competências** (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Para a valoração da entrevista de avaliação de competências, cada competência é avaliada de acordo com a seguinte escala:

Zero comportamentos demonstrados – 4,00 valores (Insuficiente);
Um comportamento demonstrado – 8,00 valores (Reduzido);
Dois comportamentos demonstrados – 12,00 valores (Suficiente);
Três comportamentos demonstrados – 16,00 valores (Bom);
Quatro comportamentos demonstrados – 20,00 valores (Elevado).

Considerando as atribuições e competências do posto de trabalho a ocupar, definiu-se o seguinte perfil de competências, de acordo com o mapa de pessoal aprovado para o ano de 2023 e baseado na listagem de competências aprovadas pela Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro:

PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: 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.

ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.

A **Avaliação Curricular** (AC), expressa numa escala de 0 a 20 valores, 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 do desempenho, com base na seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$$

em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

a) HA – Habilitações Académicas

Licenciatura na área de Turismo (pós-Bolonha) – 10,00 valores;

Licenciatura na área de Turismo (pré-Bolonha) ou Mestrado na área de Turismo (pós-Bolonha) – 13,00 valores;

Mestrado na área de Turismo (pré-Bolonha) – 16,00 valores;

Doutoramento na área de Turismo – 20,00 valores.

b) **FP – Formação Profissional** – serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional desde o ano de 2018, exclusivamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao máximo de 20 valores, com a seguinte valoração:

Sem formação – 8,00 valores;

Até 7 horas – 10,00 valores;

Até 14 horas – 12,00 valores;

Até 35 horas – 14,00 valores;

Até 70 horas – 16,00 valores;

Até 140 horas – 18,00 valores;

Superior a 140 horas – 20,00 valores.

Os certificados que não mencionem as horas de formação, considera-se sete horas por cada dia frequentado.

c) **EP – Experiência Profissional** – considera-se o tempo de serviço em exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, até ao máximo de 20 valores, com a seguinte ponderação:

Até 1 ano – 8,00 valores;

Superior a 1 ano e até 2 anos – 10,00 valores;

Superior a 2 anos e até 5 anos – 12,00 valores;

Superior a 5 anos e até 8 anos – 14,00 valores;

Superior a 8 anos e até 11 anos – 16,00 valores;

Superior a 11 anos e até 14 anos – 18,00 valores;

Superior a 14 anos – 20,00 valores.

d) **AD – Avaliação de Desempenho** – será considerada a última avaliação de desempenho, relativa ao biénio de 2021/2022, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

4 a 5 – Desempenho Excelente – 20,00 valores;

4 a 5 – Desempenho Relevante – 16,00 valores;

2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12,00 valores;

1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8,00 valores.

Nas situações em que o candidato, por razões que lhe não sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, relativamente ao biénio em causa, será considerado o valor positivo mínimo de “2” correspondente a “Desempenho Adequado”, atento o fixado no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.

É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, ou obtido um juízo de *Não Apto* na Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

A **Ordenação Final** (OF) será expressa na escala 0 a 20 valores, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores, e são aplicadas as seguintes fórmulas:

a) Para os candidatos em geral:

$$\mathbf{OF = PC \times 70\% + AP + EAC \times 30\%}$$

b) Para os candidatos previstos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, e que não tenham afastado, por escrito, os métodos nele constantes:

$$\mathbf{OF = AC \times 70\% + EAC \times 30\% + AP}$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

AC = Avaliação Curricular

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, e em situação não configurada pela lei como preferencial, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no n.º 2 do artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate aplicar-se-ão os critérios abaixo mencionados, pela seguinte ordem:

- Mais horas de formação profissional na área;
- Maior nível habilitacional;
- Maior número de anos de experiência profissional na área.

E nada mais havendo a tratar, a presidente do júri deu por encerrada a reunião, pelas 12 horas e 30 minutos horas, e para constar e demais efeitos se lavrou a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Júri,