

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (ÁREA DE PROMOÇÃO TURÍSTICA/TÉCNICO DE TURISMO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, A AFETAR À UNIDADE DE PROMOÇÃO DA ECONOMIA

ATA N.º 1

Aos sete dias do mês de abril de dois mil e vinte, no Edifício dos Paços do Concelho, sito à Praça Velha, em Angra do Heroísmo, reuniu o júri do procedimento concursal supra referido, designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 2 de abril, a fim de fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, bem como proceder à elaboração do guião da entrevista.

O recrutamento far-se-á nos termos do disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

As candidaturas serão efetuadas, preferencialmente, por via eletrónica, para o endereço rh@cmah.pt, através do preenchimento do formulário disponibilizado para o efeito na página eletrónica do Município, acompanhado do *curriculum vitae*. Em caso de impossibilidade de utilização desta via, poderá o candidato entregar o formulário e o *curriculum vitae* em suporte de papel, pessoalmente ou por correio, sob registo.

Nos termos do n.º 6 do referido despacho, os métodos de seleção a utilizar são:

a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem, no entanto, optar, por escrito, pela aplicação dos métodos previstos na alínea seguinte;

b) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), para os restantes candidatos;

c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS), para todos os candidatos.

1 – 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.

1.1 A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de natureza teórica e de realização individual, constituída por 25 questões de escolha múltipla e uma questão de



desenvolvimento, com a duração máxima de 120 minutos, podendo ser alargado, até 30 minutos para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização, é valorada numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, conforme previsto no n.º 2 do artigo 9º da Portaria, às centésimas.-----

1.2 A **PC** versará sobre as seguintes matérias:-----

a) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20/06), na sua redação atualizada (LTFFP);-----

b) Código de Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12/02), na sua redação atualizada;-----  
Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12/09), na sua redação atualizada;-----

c) Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07/01), na sua redação atualizada;-----

d) Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007, de 28/12), na sua redação atualizada (SIADAP);-----

e) Plano de Ordenamento Turístico da Região Autónoma dos Açores (Decreto Legislativo Regional n.º 38/2008/A, de 11 de agosto, na sua redação atualizada.-----

1.3 Aquando da realização da **PC**, os candidatos poderão consultar a legislação, não anotada, constante do programa da prova, não será permitido o uso de equipamentos informáticos (computador, iphone, ipad ou outros).-----

1.4 A **PC** terá uma ponderação de **40%**.-----

2 – A **Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.-----  
Será efetuada por entidade especializada.-----

2.1. A **AP** é valorada da seguinte forma:-----

a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto* e *Não apto*;-----

b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

2.2. A **AP** terá uma ponderação de **30%**.-----

3 - A **avaliação curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.-----

3.1. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo considerados e pontuados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, de acordo com a seguinte fórmula:-----

$AC = 25\%HA + 25\%FP + 25\%EP + 25\%AD$ , em que:-----

**Habilitações Académicas (HA)** – ponderação da titularidade de habilitações académicas (certificadas pelas entidades competentes), do seguinte modo:-----

- Licenciatura – 16 valores-----

- Mestrado ou habilitação superior – 20 valores-----

**Formação Profissional (FP)** - ponderação das ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função do seguinte modo:-----

- Sem participação em ações de formação - 10 valores-----

- Detenção de uma ação de formação - 12 valores-----

- Por cada ação de formação adicional acrescerá um valor até ao limite de 20 valores.-----

Só será contabilizada como formação profissional a que se encontre devidamente comprovada.-----

Não são considerados para efeitos de contabilizados como formação cursos não relacionados com as funções a desempenhar-----

**Experiência Profissional (EP)** – ponderação da experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, do seguinte modo:-----

- Sem experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 4 valores-----

- Menos de 12 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 8 valores-----

- Entre 12 meses e menos de 18 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 12 valores-----

- Entre 18 meses e menos de 24 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 16 valores-----

- Mais de 24 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 20 valores-----

**Avaliação de Desempenho (AD)**, é ponderada a avaliação de desempenho obtida no último período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, do seguinte modo:-----

- Menção correspondente a desempenho inadequado - 0 valores;-----

B

- Sem avaliação por razão não imputável ao candidato ou com menção correspondente a desempenho adequado - 16 valores;

- Menção correspondente a desempenho relevante - 18 valores;

- Menção correspondente a desempenho excelente - 20 valores.

3.2 - A AC terá uma ponderação de 40%.

4 - 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.

4.1. Serão avaliadas as seguintes competências, consideradas essenciais para o exercício da função: capacidade de trabalho; capacidade de relacionamento; sentido de responsabilidade; capacidade de trabalho em equipa; flexibilidade;

4.2. A EAC é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

4.3 A EAC terá uma ponderação de 30%.

5 - A **entrevista profissional de seleção (EPS)**, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Nela serão avaliados os seguintes parâmetros: **experiência profissional, relacionamento interpessoal e trabalho em equipa; motivação e atitude comportamental.**

5.1. A classificação a atribuir a cada um destes parâmetros resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da respetiva média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, com valoração até às centésimas.

5.2. A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, conforme grelha anexa à presente ata. O júri aprovou ainda o guião da entrevista a realizar, o qual, devido à confidencialidade do conteúdo, só será anexo à presente ata após a realização da entrevista.

5.3. Será elaborada uma ficha de avaliação da EPS por cada candidato, contendo a classificação obtida em cada parâmetro (resultante de votação nominal e por maioria), bem como o resultado final.

5.4. A EPS terá uma ponderação de 30%.

A classificação final do candidato será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nas componentes da seleção, com valoração até às centésimas, traduzindo-se nas seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção utilizados:

CF = 0,40\*AC + 0,30\*EAC + 0,30\*EPS ou

CF = 0,40\*PC + 0,30\*AP + 0,30\*EPS;

em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

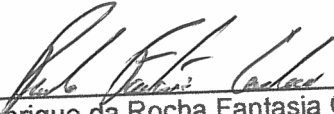
PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo primeiramente efetuados os obrigatórios, pela ordem enunciada na lei, e só depois a entrevista profissional de seleção. É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que, para constar, vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Júri

  
Paulo Henrique da Rocha Fantasia Cardoso

Ata n.º 1

Assinado por: **RICARDO NUNO VIEIRA MATIAS**


Num. de Identificação: B1120568306

Data: 2020.04.23 11:39:09 Hora de Verão dos Açores

Localização: Angra do Heroísmo



Ricardo Nuno Vieira Matias

  
Lara Raquel Pereira Braga