



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR TURISMO- PROCEDIMENTO A

ATA N.º 1

Aos vinte dias do mês de setembro de dois mil e dezanove, nesta vila de Benavente e edifício dos Paços do Município, reuniram os elementos do júri: Palmira Alexandra de Carvalho Morais Alexandre Machado, chefe da Divisão Municipal de Gestão Administrativa e de Gestão de Recursos Humanos, que preside, Fernanda Cristina Martins Gonçalves, chefe da Divisão Municipal de Cultura, Educação, Turismo, Desporto e Juventude, que substitui o presidente, nas suas faltas e impedimentos, e Maria Margarida Cardeira Seno, técnica superior de sociologia, ambas vogais efetivas, nos termos constantes do Aviso nº 15695/2019, publicado no Diário da República, II Série, nº 191, de 4-10-2019, identificado no referido aviso como procedimento "A", para definição dos parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, da grelha classificativa e do respectivo sistema de valoração final no âmbito do procedimento concursal acima mencionado.

1 – Os métodos de selecção a utilizar são, nos termos do citado aviso, a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica, ou Avaliação Curricular e Entrevista de avaliação de Competências, consoante o universo dos candidatos. Constitui ainda método de selecção, para qualquer dos universos, a Entrevista Profissional de Selecção.

2 - A PROVA DE CONHECIMENTOS será teórica de conhecimentos.

A classificação desta prova traduz-se numa escala de 0 a 20 valores.

A ponderação da prova prática de conhecimentos, para a valoração final, é de **40%**.

3 - A PROVA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular será avaliada de 0 a 20 valores, onde serão ponderados os seguintes parâmetros:

$$AC = \frac{HL + AD + EP + FP}{4}$$

Em que:

HL = Habilitações literárias;

AD = Avaliação de desempenho;

EP = Experiência profissional;

FP = Formação profissional.

As regras a observar na valorização dos diversos elementos curriculares são os seguintes:

Habilitações literárias (HL)

Habilitações mínimas exigidas – 18 valores
Habilitações superiores – 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD)

É ponderada a avaliação relativa aos últimos três ciclos avaliativos, em que o candidato foi avaliado.

Nas situações em que não foi atribuída avaliação, nalgum dos três ciclos avaliativos a considerar, por motivo não imputável aos candidatos, serão contabilizados os três ciclos imediatamente anteriores.

A avaliação de desempenho será pontuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AD = \frac{AD1 + AD2 + AD3}{3}$$

Em que:

AD = Média da Avaliação de desempenho

AD1 = Avaliação de desempenho ano 1

AD2 = Avaliação de desempenho ano 2

AD3 = Avaliação de desempenho ano 3

A classificação deste parâmetro será atribuída da seguinte forma:

AD entre 0 e 1,999 - 8 valores;

AD entre 2 e 2,999 - 12 valores;

AD entre 3 e 3,999 - 16 valores;

AD entre 4 e 4,499 - 18 valores;

AD entre 4,5 e 5 - 20 valores;

Sem Avaliação de Desempenho, por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores.

Formação Profissional (FP)

Na formação profissional serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a respetiva área funcional:

Até 2 dias (ou até 14 horas de formação) – 0,5 valores

De 3 a 5 dias (ou superior a 14 horas até 35) – 0,75 valores

De duração superior a 5 dias até 1 mês (ou superior a 35 horas até 154) – 1 valor

De duração superior a 1 mês (ou superior a 154 horas) – 2 valores

(nota: sempre que o número de dias e o número de horas não coincidam para efeitos de avaliação da formação, prevalece o número de horas).

Este parâmetro terá sempre por base o valor 10 e não poderá exceder 20 valores.

Experiência Profissional (EP)

Na experiência profissional será ponderado o desempenho efetivo de funções da atividade para que o concurso é aberto.

A cada candidato serão garantidos 10 valores aos quais se adicionarão as valorizações a considerar, nunca podendo exceder 20 valores.

Será considerado o tempo de serviço prestado no âmbito da Administração Pública central e local, no exercício de funções para as quais o procedimento é aberto, correspondendo cada período de um ano completo a meio (0,5) e a um (1) ponto respetivamente.

A ponderação da avaliação curricular, para a valoração final, é de **40%**.

4 - A PROVA DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA será realizada por uma das entidades previstas no nº 2 do artº 10º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril e terá uma valoração final de **30%**.

5- A ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação: Responsabilidade e compromisso com o serviço; Trabalho de equipa e cooperação; realização e orientação para resultados e organização e método de trabalho.

A entrevista de avaliação de competências será classificada da seguinte forma:

Elevado - 20 valores;
Bom – 16 valores;
Suficiente – 12 valores;
Reduzido – 8 valores;
Insuficiente – 4 valores.

A ponderação da Entrevista de Avaliação de Competências, para a valoração final, é de **30%**.

6 – A ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

A entrevista profissional de seleção incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação:

6.1. Experiência profissional- experiência profissional adquirida, em especial a que diz respeito ao exercício de funções cometidas ao posto de trabalho posto a concurso.

A valoração deste parâmetro, resultará da seguinte escala:

- Ausência de experiência- **Insuficiente- 4 valores;**
- Pouca experiência- **Reduzido- 8 valores**
- Experiência suficiente- **Suficiente -12 valores**
- Experiência relevante- **Bom -16 valores**
- Grande experiência- **Elevado -20 valores**

6.2. Sentido de responsabilidade- capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, revelando-se disponível e diligente.

A valoração deste parâmetro, resultará da seguinte escala:

- Ausência de sentido de responsabilidade, sem consciência da importância da sua função, e da necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa- **Insuficiente- 4 valores;**
- Fraco sentido de responsabilidade, com alguma noção da importância da sua função, e da importância de responder com prontidão e disponibilidade - **Reduzido- 8 valores**

Wm

- Adequado sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, e da necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir das regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa - **Suficiente -12 valores**
- Forte sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, revelando forte consciência de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa - **Bom -16 valores**
- Elevado sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, revelando especial atenção à necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de, simultaneamente, cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa **Elevado -20 valores**

6.3. Trabalho em equipa e cooperação- capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa

- Ausência de capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude que dificulta o relacionamento, revelando não saber gerir eventuais conflitos de relacionamento- **Insuficiente- 4 valores;**
- Fraca capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude não facilitadora de relacionamento, gerindo algumas dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- **Reduzido- 8 valores**
- Adequada capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude facilitadora de relacionamento, gerindo de forma aceitável dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- **Suficiente -12 valores**
- Relevante capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando forte atitude facilitadora de relacionamento, gerindo bem dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- **Bom -16 valores**
- Elevada capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando elevada atitude facilitadora de relacionamento, gerindo muito bem dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento - **Elevado -20 valores**

6.4. Capacidade de comunicação - capacidade de compreensão e interpretação nas questões colocadas, capacidade para se expressar com clareza e precisão, revelando-se assertivo na exposição e defesa das suas ideias.

- Dificuldade de interpretação, comunicação e argumentação- **Insuficiente- 4 valores**
- Pouca capacidade de interpretação, comunicação e argumentação- **Reduzido- 8 valores**
- Razoável capacidade de interpretação, comunicação e argumentação- **Suficiente -12 valores**
- Boa capacidade de interpretação, comunicação e argumentação- **Bom -16 valores**
- Excelente capacidade de interpretação, comunicação e argumentação- **Elevado -20 valores**

6.5. Motivação: pretende-se avaliar a motivação do candidato, não no plano das suas motivações pessoais, mas sobretudo, para o exercício da função concretamente em causa.

- Ao longo da entrevista, não revelou qualquer motivação para o exercício da função, nem manifestou empenho para o efeito- **Insuficiente- 4 valores**
- Manifestou pouca motivação e empenho que o exercício da função exige- **Reduzido- 8 valores**
- O candidato manifestou-se motivado e com algum empenho para ocupar o posto de trabalho em causa- **Suficiente -12 valores**

- O candidato manifestou um elevado nível de motivação para o exercício das funções e o empenho necessário para que as mesmas sejam devidamente exercidas- **Bom- 16 valores**
- Ao longo de toda a entrevista manifestou elevado nível de motivação, e um enorme empenho e iniciativa em desenvolver as tarefas inerentes à função, revelando elevado nível de responsabilidade- **Elevado -20 valores**

Cada um dos parâmetros de avaliação é objeto de classificação, de acordo com os critérios acima referidos, da seguinte forma:

Elevado - 20 valores;
Bom – 16 valores;
Suficiente – 12 valores;
Reduzido – 8 valores;
Insuficiente – 4 valores.

O resultado final da entrevista é obtido através da sua média aritmética simples.
A ponderação da entrevista profissional de seleção, para a valoração final, é de **30%**.

7- A CLASSIFICAÇÃO FINAL resultará da soma das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, ponderadas da seguinte forma:

$$OF= (PC \text{ ou } AC \times 0.40) + (AP \text{ ou } EAC \times 0,30) + EPS \times 0,30$$

Em que:

OF = Ordenação final
PC = Prova Conhecimentos
AC = Avaliação Curricular
AP = Avaliação Psicológica
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências
EPS = Entrevista Profissional de seleção

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros presentes do Júri.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros presentes do Júri.

O JÚRI,






