



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE  
TÉCNICO SUPERIOR /TURISMO – PROCEDIMENTO C**

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO E PROJECTO DE CLASSIFICAÇÃO FINAL E  
ORDENAÇÃO DOS CANDIDATOS**

Aos dezoito dias do mês de julho de dois mil e vinte e três, nesta vila de Benavente e edifício dos Paços do Município, reuniram as senhoras: Fernanda Cristina Martins Gonçalves, chefe da Divisão Municipal de Educação e Ação social, Cultura, Turismo, Desporto e Juventude, que preside, Palmira Alexandra de Carvalho Morais Alexandre Machado, chefe da Divisão Municipal de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e Carina Rego Costa Diogo, técnica superior/Turismo, os quais constituem o júri do procedimento, nos termos do Aviso nº 397/2022, de 25 de agosto, publicado no Diário da República, II Série, nº 176, de 12-09-2022, sob o número 17694/2022 identificado no referido aviso como procedimento “C”, para procederem à avaliação da entrevista profissional de seleção, que se realizou nos dias 14 e 17 de julho, bem como ao projeto de classificação final e ordenação dos candidatos. Regista-se que, por motivos de força maior, a presidente do júri teve que se ausentar sendo as duas últimas entrevistas realizadas na presença da primeira vogal suplente.

**Compareceram à prova** de entrevista profissional de seleção os seguintes candidatos:

Ana Carolina Galamba Monteiro  
Ana Cristina Matias Polónia  
Carina Andreia Neves Mergulho Levezinho Soares  
Inês Alexandra dos Santos Fernandes  
Helena Isabel Mendes Caraça  
Isabel Maria Ascensão da Graça Cabrita  
Maria Salgueiro da Costa Dotti  
Marta Lopes Barroso  
Miguel Filipe Rodrigues de Matos  
Nuno Fernando Leal Serafim Gomes Pereira  
Telma de Oliveira Fernandes  
Vasco Miguel Oliveira de Abreu

**Registou-se a ausência** da seguinte candidata:

Daniela Sofia Lourenço Benvindo

A entrevista profissional de seleção incidiu, de acordo com o estabelecido na ata

1  
Carina Rego Costa Diogo

número um, sobre os seguintes parâmetros de avaliação:

- Experiência Profissional (EP)
- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS)
- Trabalho em Equipa e Cooperação (TEC)
- Motivação (M)
- Capacidade de Comunicação (CC)

Os parâmetros da entrevista profissional de seleção são classificados da seguinte forma:

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

Importa referir que, para efeitos de avaliação de cada um dos parâmetros que constitui a EPS, foram estabelecidos os critérios de valoração que seguidamente se indicam, que permitem ao júri avaliar os candidatos de uma forma mais objetiva, face às respostas dadas perante as questões tipo colocadas.

**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. Responsabilidade e compromisso com o serviço** - 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**
- 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. 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**

**6.5. 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**

A **Classificação Final da entrevista** é obtida através da sua média aritmética simples e tem uma ponderação, para a classificação final, de 30%.

**Para avaliação dos parâmetros, anteriormente, referidos, utilizou-se um conjunto de questões que a seguir se indicam:**

- 1 - Qual é na sua opinião, a missão de uma autarquia local na comunidade?
- 2 - Conhece as áreas de intervenção dos Municípios?
- 3 - Conhece o conteúdo funcional de um técnico superior de turismo?
- 4 – Perante tal conteúdo funcional, que tarefa(s) lhe parece merecer maior relevância para o desenvolvimento do turismo no município de Benavente?
- 5 - Tendo em conta que os itinerários culturais e naturais representam uma estratégia de promoção turística relevante, qual a melhor forma de definir um roteiro patrimonial ou outro?
- 6 - Quais as estratégias para a sua divulgação?
- 7 - Enuncie de forma sucinta alguns dos recursos turísticos municipais.
- 8- Os planos estratégicos de turismo são documentos estruturantes que permitem definir a visão e a missão apontando estratégias. Do seu ponto de vista qual seria a visão do ponto de vista do desenvolvimento turístico para um território como Benavente e que eixos identifica para alavancar este território do ponto de vista do turismo?
- 9- Que perfil considera necessário possuir para preencher o lugar posto a concurso Considera que possui esse perfil?
- 10- Como se caracteriza do ponto de vista profissional?
- 11 - Que motivos o (a) levaram a candidatar-se ao lugar posto a concurso?
- 12 - Quer acrescentar algo mais que lhe pareça útil”

Importa ter presente que, nos termos do nº 1 do artigo 15º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na entrevista profissional, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados.

Valorados os diversos parâmetros da EPS, resultaram as seguintes classificações:

	Entrevista					
	EP	RCS	TEC	MOT	COM	CF
Ana Carolina Galamba Monteiro	16	16	16	16	16	16
Ana Cristina Matias Polónia	16	12	12	12	12	12,8
Carina Andreia Neves Mergulho Levezinho Soar	12	16	12	12	12	12,8
Helena Isabel Mendes Caraça	16	12	12	12	12	12,8
Inês Alexandra dos Santos Fernandes	20	20	16	16	20	18,4
Isabel Maria Ascensão da Graça Cabrita	16	20	16	20	16	17,6
Maria Salgueiro da Costa Dotti	12	16	16	16	16	15,2
Marta Lopes Barroso	12	12	12	16	12	12,8
Miguel Filipe Rodrigues de Matos	16	16	16	20	16	16,8
Nuno Fernando Leal Serafim Gomes Pereira	16	16	12	12	16	14,4
Telma de Oliveira Fernandes	4	12	16	12	12	11,2
Vasco Miguel de Oliveira Abreu	12	16	12	16	12	13,6

A ponderação da entrevista profissional de selecção, para a valoração final, é de **30%**.

A classificação final resultará da soma das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, ponderadas da seguinte forma:

$$OF = (PC \times 0,40) + (AP \times 0,30) + (EPS \times 0,30)$$

Em que:

OF = Ordenação final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de selecção

Face às provas prestadas pelos candidatos e utilizando os critérios de ponderação atrás referidos, o júri deliberou atribuir-lhes a seguinte classificação final:

	PTCE (40%)		AP (30%)		EPS (30%)		CF
Ana Carolina Galamba Monteiro	11,5	4,6	12	3,6	16	4,8	13
Ana Cristina Matias Polónia	10	4	12	3,6	12,8	3,84	11,44
Carina Andreia Neves Mergulho Levezinho Soar	14,5	5,8	16	4,8	12,8	3,84	14,44
Helena Isabel Mendes Caraça	15	6	16	4,8	12,8	3,84	14,64
Inês Alexandra dos Santos Fernandes	11,25	4,5	12	3,6	18,4	5,52	13,62
Isabel Maria Ascensão da Graça Cabrita	12	4,8	16	4,8	17,6	5,28	14,88
Maria Salgueiro da Costa Dotti	12,75	5,1	16	4,8	15,2	4,56	14,46
Marta Lopes Barroso	12,5	5	12	3,6	12,8	3,84	12,44
Miguel Filipe Rodrigues de Matos	14	5,6	16	4,8	16,8	5,04	15,44
Nuno Fernando Leal Serafim Gomes Pereira	11,5	4,6	12	3,6	14,4	4,32	12,52
Telma de Oliveira Fernandes	14,5	5,8	12	3,6	11,2	3,36	12,76
Vasco Miguel de Oliveira Abreu	13,5	5,4	12	3,6	13,6	4,08	13,08

**- Ficaram excluídos do procedimento, por não terem comparecido à realização da prova de conhecimentos, os seguintes candidatos:**

Bruno Miguel Finote Rodrigues Vargas  
Carla Isabel Godinho Barroso  
David Plácido Pascoal Ferreira  
Débora Francisca Leiria Barata  
Fábio Daniel Geadas Esteves  
Fernanda Maria Coutinho Precaté Fontainhas Amorim Cardigo  
Inês Isabel da Silva Saraiva  
Joana Rita Silva Fiel  
Luís Manuel Ciríaco Fernandes Serrano  
Maksym Darmogray  
Maria Cristina Rodrigues Pequeno  
Maria de Fátima Rosário Santos  
Mariana Duarte Madeira  
Marisa Isabel Vieira Fragoso  
Paulo Jorge Gomes Pereira  
Pedro Miguel Grilo Claudino  
Rafael Vieira Resende

**Ficaram excluídos do procedimento, nos termos do ponto 11.7 do aviso de abertura e dos nºs 9 e 10 do artº 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos que seguidamente se indicam, por terem obtido classificação inferior a 9,5 valores:**

- Joana Damião Souto Barreiros
- Rúben Manuel Rodrigues Monteiro

**Ficaram excluídos do procedimento, por não terem comparecido à aplicação de testes Coletivos da Avaliação psicológica os seguintes candidatos:**

- Catarina Magriço Pirralha Fernandes
- Catarina Romão Neiva
- Maria da Silva Antão
- Mariana Lucas Soares
- Rui Miguel Elias Teodoro
- Tatiana Filipe Antunes Gomes

**Ficaram excluídos do procedimento, por não terem comparecido à Entrevista de Avaliação Psicológica, os seguintes candidatos:**

- Ana Cristina Milhano Rodrigues Pereira
- Teresa Filomena Rebelo Caetano

**Ficaram excluídos do procedimento, por terem obtido uma avaliação de reduzido na Avaliação Psicológica, os seguintes candidatos:**

- Joana Varela da Silva
- Mariana Silvestre Peixe Monteiro

**Ficou excluída do procedimento, por não ter comparecido à Entrevista Profissional de seleção, a seguinte candidata:**

- Daniela Sofia Lourenço Benvindo


Nos termos do disposto no nº 1 do artigo 28º, da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, aplicável ao presente procedimento, os candidatos dispõem de 10 dias úteis, contados nos termos do nº 1 do art. 31º, para se pronunciar sobre o projeto de classificação final.

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,



---



---

Cauilo R. Costa Dias

---