

ATA N.º 1 | Referência: DEL.TS.TUR

Abertura de procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na carreira e categoria de Técnico Superior na área de Turismo.



Ao 1 (um) dia de setembro de 2022 (dois mil e vinte e dois), pelas 14 (catorze) horas, reuniu, no edifício da sede do Município de Sabrosa, sito na Rua do Loreto, em Sabrosa, o júri do procedimento concursal supra identificado, nomeado por despacho da Presidente da Câmara Municipal de Sabrosa, de 30 de agosto de 2022, estando presentes o Presidente do Júri José Duarte Penas Dias, Chefe de Serviço da Unidade Orgânica Flexível Desenvolvimento e Empreendedorismo Local, e como vogais efetivos Manuel João Areias Peixoto, Chefe de Divisão da Unidade Orgânica Flexível Administrativa, Financeira e Patrimonial, e Mário José de Araújo Ribeiro, Técnico Superior de Turismo, da subunidade orgânica Cultura e Turismo, da Unidade Orgânica Flexível Desenvolvimento e Empreendedorismo Local, todos da Câmara Municipal de Sabrosa.

1. Conteúdo funcional do lugar a prover

Tal como consta no Mapa de Pessoal vigente, visa garantir e desenvolver projetos e ações que concorram para o desenvolvimento cultural da população; Assegurar a realização de iniciativas de animação cultural, desportiva ou outras, com particular incidência para as que valorizem as características e tradições municipais; Apoiar as coletividades locais e os artistas do Concelho no desenvolvimento de ações de valorização e divulgação do património artístico e cultural, propondo a regulamentação da atribuição de subsídios ou apoios no âmbito de ação cultural; Gerir o arquivo histórico e zelar pela sua conservação; Gerir o posto de turismo e assegurar o bom acolhimento de turistas; Propor e assegurar iniciativas que visem a divulgação turística do Município; Organizar a informação turística e programar e executar ações de divulgação do artesanato e de outros produtos típicos locais; Fomentar a articulação do Município com outras entidades regionais, nacionais ou mesmo internacionais com vista ao desenvolvimento turístico e cultural; Organizar e gerir a agenda cultural concelhia; Desenvolver e promover as atividades culturais patrocinadas pela Autarquia ou em parceria com outras Entidades/Instituições Públicas e Privadas, designadamente, cinema, teatro, música, arte plástica, etnografia artesanato, feiras, exposições, folclore, entre outras atividades que se mostrem adequadas; Gerir os protocolos na área cultural e turística; Organizar e manter atualizado o cadastro histórico e cultural do Concelho. Encetar, em permanência, a prospeção de programas de financiamento nacionais e comunitários na perspetiva de enquadramento de projetos locais nesses mesmos programas, tomando a iniciativa de apresentar os mesmos ao Executivo; Além destas atribuições, compete ainda a este serviço exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhes forem cometidas por lei ou determinação superior.

2. Métodos de seleção

Em conformidade com os n.º1 e n.º2, do artigo 36.º da Lei n.º35/2014, de 20 de junho, a Lei Geral do trabalho em Funções Públicas (LGTFP) na redação em vigor, o candidato tem de trazer consigo documento de identificação pessoal para confirmação da identidade no momento da realização de cada um dos métodos de seleção.

2.1 Métodos de seleção a aplicar à generalidade dos candidatos

Conforme o disposto no artigo 36.º da LGTFP, serão utilizados os métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP). Para os candidatos que reúnam as condições previstas no n.º2, do artigo 36.º da LGTFP, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), salvo se os afastarem através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, conforme o disposto no n.º3, do artigo 36.º da LGTFP. Para ambos os casos será aplicado, adicionalmente, o método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

2.2 A Prova de Conhecimentos (PC), visa avaliar a teórica escrita e específica, de realização individual, com a duração máxima de 120 (cento e vinte) minutos. A PC incidirá sobre conteúdo de ordem genérica e específica/técnica diretamente relacionadas com a exigência da função e o adequado conhecimento da língua portuguesa. Não é permitida qualquer consulta de documentação, durante a execução da prova e é impedida a utilização de qualquer meio eletrónico, versando sobre as matérias abaixo identificadas. Qualquer alteração legislativa poderá ser considerada pelo Júri, aquando da elaboração do enunciado da prova, cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às atualizações que se vierem a revelar necessárias.

Os conteúdos de **ordem genérica**:

- Lei n.º169/99, de 18 de setembro, Competências e Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, o Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º35/2014, de 20 de junho, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro, o Código do Trabalho;
- Lei n.º66-B/2007, de 28 de dezembro, o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), adaptado à Administração Local;
- Constituição da República Portuguesa (CRP), Parte I - Direitos e Deveres Fundamentais e Parte III - Organização do Poder Político;
- Regulamento da estrutura orgânica do Município de Sabrosa;

Os conteúdos de **ordem específica**:

- Decreto-Lei n.º4/2015, de 7 de janeiro, Código do Procedimento Administrativo;
- Decreto-Lei n.º191/2009, de 17 de agosto, Bases das Políticas Públicas de Turismo;
- Lei n.º33/2013, de 16 de maio, Regime Jurídico das áreas Regionais de Turismo de Portugal Continental;
- Portal Web do Município;

2.3 A Entrevista de Avaliação de Conhecimentos (EAC) Visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Deve permitir uma análise estruturada da experiência e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas. Decorre de acordo com um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, que deve estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A avaliação é expressa de acordo com os níveis de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20 (vinte), 16 (dezasseis), 12 (doze), 8 (oito) e 4 (quatro) valores.

2.4 A Avaliação Psicológica (AP) Visa avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Por cada candidato submetido à AP é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido. A AP é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado esta valoração será feita através dos níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20 (vinte), 16 (dezasseis), 12 (doze), 8 (oito) e 4 (quatro) valores.

2.5 A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de

relacionamento interpessoal, em que os fatores de apreciação serão os seguintes: Interesse e motivação profissional; Sentido crítico; Capacidade de expressão e comunicação; Conhecimento da área para a qual concorre. A classificação da EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20 (vinte), 16 (dezasseis), 12 (doze), 8 (oito) e 4 (quatro) valores.

2.6 A Avaliação Curricular (AC) Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, sendo expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes fatores de acordo com a seguinte fórmula:

$AC = (15\%HA + 30\%FP + 30\%EP + 25\%AD)$, em que:

- **Habilitação Académica (HA)** – 10 (dez) valores aos candidatos detentores da escolaridade igual à legalmente exigida para o desempenho das funções e 20 (vinte) valores aos candidatos detentores da escolaridade superior à legalmente exigida para o desempenho das funções;
- **Formação Profissional (FP)** – serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional desde que comprovadamente (através de cópia do certificado) relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções a avaliar, até ao limite de valoração máxima de 20 (vinte) valores, atribuindo-se 1 (um) valor por cada formação com um mínimo de 6 (seis) horas/dia, com um mínimo de 10 (dez) valores em caso de existência de pelo menos uma formação.
- **Experiência Profissional (EP)** – execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, desde que comprovadamente (através de cópia do certificado) relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções a avaliar, atribuindo-se 1 (um) valor por cada ano completo de experiência.
- **Avaliação de Desempenho (AD)** - Relativa ao período não superior a 3 (três) ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

Notas entre: 1 a 2,9 - 8 (oito) valores
 3 a 3,9 - 10 (dez) valores
 4 a 4,4 - 15 (quinze) valores
 4,5 a 5 - 20 (vinte) valores

Será traduzida em menção quantitativa de acordo com a seguinte fórmula: $AD = (A+B+C)/3$, em que, A, B e C, correspondem, respetivamente, às avaliações de desempenho dos 3 (três) últimos ciclos avaliativos.

Para os candidatos que não possuam AD, relativo ao período a considerar será atribuído a nota de 10 (dez) valores.

3. Ordenação Final (OF) dos candidatos

A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valoração até as centésimas de acordo com a(s) seguinte(s) fórmula(s):

$$OF = 45\%PC + 25\%AP + 30\%EPS \text{ ou } OF = 45\%AC + 25\%EAC + 30\%EPS$$

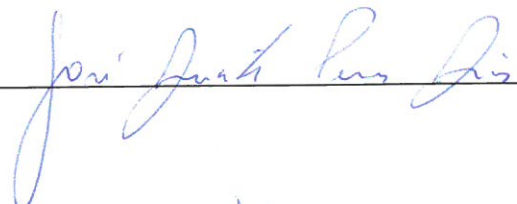
4. Critérios de ordenação preferencial

De acordo com artigo 27.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 (nove vírgula cinco) valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

A presente ata, depois de lida e considerada conforme vai ser assinada pelos membros do Júri presentes.

A Presidente do Júri,
José Duarte Penas Dias



O 1.º Vogal Efetivo,
Manuel João Areias Peixoto



O 2.º Vogal Efetivo,
Mário José de Araújo Ribeiro

