



MUNICÍPIO DE POMBAL

ATA N.º 1

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU – CHEFE DA UNIDADE DE TURISMO – DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO, DA PONDERAÇÃO E DA CLASSIFICAÇÃO FINAL

----- Aos oito dias do mês de maio de dois mil e vinte e três, reuniu-se, por via eletrónica, através de plataforma *Teams*, o júri do procedimento concursal referido em epígrafe, aberto por deliberação do Órgão Câmara Municipal, de treze de abril de dois mil e vinte e três, cuja designação foi aprovada, por unanimidade, pelo Órgão Assembleia Municipal, em sessão de vinte e oito de fevereiro de dois mil e vinte e três, sob proposta do Órgão Câmara Municipal, aprovada, igualmente por unanimidade, em reunião realizada em dezasseis de fevereiro de dois mil e vinte e três, integrando, na sua composição: Agostinho António Gonçalves Lopes, Diretor da Direção Municipal de Gestão Integrada do Município de Pombal, na qualidade de Presidente do Júri; Carlos de Almeida Figueiredo, Chefe de Núcleo de Animação e Informação Turística da Entidade Regional de Turismo Centro de Portugal, na qualidade de Primeiro Vogal Efetivo e Ana Margarida Perrolas de Oliveira e Silva, Diretora do Departamento de Cultura e Turismo do Município da Figueira da Foz, na qualidade de Segunda Vogal Efetiva, a fim de decidir quanto: à forma de apresentação de candidatura e documentos a entregar pelos candidatos no ato de formalização da mesma e à definição dos critérios de ponderação e da fórmula de classificação final relativamente aos métodos de seleção, avaliação curricular e entrevista pública de seleção, a aplicar aos candidatos ao presente procedimento. -----

----- Nos termos (i) do n.º 2 do artigo 20.º e do n.º 1 do artigo 21.º, ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, (ii) do n.º 1 do artigo 96.º do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais do Município de Pombal, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 53, de 16 de março de 2022, através do Despacho n.º 3241/2022, e (iii) em linha com a deliberação do Órgão Câmara Municipal, datada de de treze de abril de dois mil e vinte e três, destina-se o presente procedimento concursal a trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, em Gestão Cultural; Gestão Turística; Turismo, ou quaisquer outras áreas, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e pelo menos três anos de experiência profissional em áreas relevantes para a do cargo a prover na carreira de Técnico Superior. -----

----- O júri deliberou, quanto à forma de apresentação da candidatura e documentos a entregar pelos candidatos no ato de formalização da mesma, o seguinte: -----

----- As candidaturas deverão ser submetidas na plataforma eletrónica deste Município, disponível, para o efeito, em <https://servicosonline.cm-pombal.pt/recrutamento/>. -----

----- A submissão da candidatura na plataforma eletrónica implica um registo de utilização prévio. De forma a auxiliar a submissão de candidatura a procedimento concursal de recrutamento na referida plataforma eletrónica, encontra-se disponível para consulta, em <https://servicosonline.cm-pombal.pt/recrutamento/>, manual de instruções, acessível a qualquer cidadão / potencial candidato. -----

----- Na formalização da candidatura é obrigatória (sob pena de exclusão) a submissão dos seguintes documentos, **em formato pdf**: -

- a) Formulário de candidatura, disponível em <https://servicosonline.cm-pombal.pt/recrutamento/>, devidamente preenchido; -----
- b) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações literárias exigidas; -----

No caso de graus académicos e diplomas de ensino superior atribuídos por instituições de ensino superior estrangeiras, o candidato fica obrigado à apresentação de documento que ateste o respetivo reconhecimento, em Portugal, sob pena de não consideração; -----

- c) *Curriculum vitae*, detalhado e assinado, do qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional e experiência profissional, com a indicação das funções, cargos, carreiras ou categorias com relevância para o cargo a concurso e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para a apreciação do seu mérito, de acordo com os parâmetros fixados na avaliação curricular e com os respetivos comprovativos; -----



MUNICÍPIO DE POMBAL

d) Declaração comprovativa do serviço em que o candidato se encontra a exercer funções públicas, em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira / categoria em que se encontra inserido, posição remuneratória detida, atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, as menções de desempenho obtidas no último biénio, descrição do posto de trabalho que atualmente ocupa, antiguidade na categoria, na carreira e na função pública e, se for o caso, mencionar o tempo de serviço prestado em cargos dirigentes; -----

e) Declaração em como não se encontra em situação de incompatibilidade, impedimento ou inibição para o exercício do cargo, disponível em <https://servicosonline.cm-pombal.pt/recrutamento/>. -----

----- Na formalização da candidatura podem ainda ser submetidos os seguintes documentos, **em formato pdf, sendo que a sua não apresentação poderá impedir ou condicionar o processo de avaliação**: -----

f) Documentos comprovativos das ações de formação frequentadas, bem como, da participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções a exercer, onde conste a data da realização e a respetiva duração; -----

g) Documento comprovativo de conclusão, com aproveitamento, de curso específico para Alta Direção em Administração Pública ou administração autárquica; e -----

h) Quaisquer outros documentos que o candidato entenda apresentar por considerar relevantes para apreciação do seu mérito. -----

----- Atento o conjunto de requisitos legais exigíveis para o exercício do cargo, o júri, assim reunido, deliberou fixar como critérios de apreciação e ponderação: -----

a) Da Avaliação Curricular: -----

----- A avaliação curricular visa avaliar as aptidões e qualificações profissionais dos candidatos às exigências do cargo de direção intermédia de 3.º grau, com base na análise do respetivo currículo profissional e respetivos documentos comprovativos anexos à candidatura. -----

----- A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA*10\%) + (FPG*30\%) + (FPE*10\%) + (EPG*40\%) + (EPE*10\%)$$

Em que:

– **Habilitação Académica (HA)** – **ponderação da titularidade de grau académico ou da sua equiparação, legalmente reconhecida, até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:**

HABILITAÇÃO ACADÉMICA	CLASSIFICAÇÃO
Licenciatura concluída há mais de 3 anos	14 valores
Licenciatura concluída há mais de 3 anos nas áreas de Gestão Cultural; Gestão Turística; Turismo	16 valores
Mestrado concluído em área considerada relevante para o cargo a prover	18 valores
Doutoramento concluído em área considerada relevante para o cargo a prover	20 valores

– **Formação Profissional Geral (FPG)** – **ponderação das ações de formação frequentadas e da participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e de outras ações de aperfeiçoamento profissional, adequadas às funções a exercer, relacionadas, designadamente com as seguintes temáticas diretamente relacionadas com a área:** gestão e planeamento do turismo; desenvolvimento turístico; turismo de natureza; turismo balnear; promoção / programação / valorização / animação turística; gestão de postos de informação turística; investigação nas áreas da história, história da arte, antropologia, arqueologia, arqueologia industrial, museologia, museografia, património etnográfico; gestão museológica; conservação e restauro; gestão do património; património cultural móvel e imóvel; património histórico e cultural, e, **designadamente com as seguintes temáticas de âmbito geral:** direção, gestão, coordenação, supervisão e articulação de serviços, conceção, gestão de projetos e de organização de recursos humanos e financeiros. **Apenas são considerados os eventos formativos cuja frequência / participação se**



MUNICÍPIO DE POMBAL

encontre devidamente comprovada através de certificado / diploma que contemple, entre o mais, o número de horas de formação. Caso o documento não faça menção ao número de horas de formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

FORMAÇÃO PROFISSIONAL GERAL	CLASSIFICAÇÃO
Formação relevante < 100 horas	10 valores
Formação relevante ≥ 100 e < 150 horas	12 valores
Formação relevante ≥ 150 e < 200 horas	14 valores
Formação relevante ≥ 200 e < 250 horas	16 valores
Formação relevante ≥ 250 e < 300 horas	18 valores
Formação relevante ≥ 300 horas ou posse de Pós-Graduação e/ou MBA relacionada com o cargo a prover	20 valores

– **Formação Profissional Específica (FPE)** – ponderação da formação adequada para o exercício de cargos dirigentes na Administração Pública ou administração autárquica, a que se referem o n.º 1 do artigo 12.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro e o n.º 1 do artigo 14.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

FORMAÇÃO PROFISSIONAL ESPECÍFICA	CLASSIFICAÇÃO
Sem formação adequada para o exercício de cargos dirigentes na Administração Pública ou administração autárquica	0 valores
Com formação adequada para o exercício de cargos dirigentes na Administração Pública ou administração autárquica, de que são exemplo o Seminário para Alta Direção, o CEFADAL, o GEPAL, o FORGEP, o CEAGP ou o CADAP	20 valores

– **Experiência Profissional Genérica (EPG)** – ponderação da experiência profissional como Técnico Superior, em áreas relevantes para a do cargo a prover, no contexto da Administração Pública. Neste parâmetro não será considerado o tempo de serviço efetivo em funções dirigentes em cargos da Administração Pública.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL GENÉRICA	CLASSIFICAÇÃO
Experiência profissional em áreas relevantes para a do cargo a prover, na carreira / categoria de Técnico Superior, em qualquer contexto da Administração Pública, à exceção da Administração Local (autárquica)	8 valores
Experiência profissional em áreas relevantes para a do cargo a prover, na carreira / categoria de Técnico Superior, no contexto específico da Administração Local (autárquica) (independentemente da experiência profissional noutros contextos na Administração Pública) < 1 ano	10 valores
Experiência profissional em áreas relevantes para a do cargo a prover, na carreira / categoria de Técnico Superior, no contexto específico da Administração Local (autárquica) (independentemente da experiência profissional noutros contextos na Administração Pública) ≥ 1 ano e < 3 anos	12 valores
Experiência profissional em áreas relevantes para a do cargo a prover, na carreira / categoria de Técnico Superior, no contexto específico da Administração Local (autárquica) (independentemente da experiência profissional noutros contextos na Administração Pública) ≥ 3 anos e < 5 anos	14 valores
Experiência profissional em áreas relevantes para a do cargo a prover, na carreira / categoria de Técnico Superior, no contexto específico da Administração Local (autárquica) (independentemente da experiência profissional noutros contextos na Administração Pública) ≥ 5 anos e < 7 anos	16 valores
Experiência profissional em áreas relevantes para a do cargo a prover, na carreira / categoria de Técnico Superior, no contexto específico da Administração Local (autárquica) (independentemente da experiência profissional noutros contextos na Administração Pública) ≥ 7 anos e < 9 anos	18 valores
Experiência profissional em áreas relevantes para a do cargo a prover, na carreira / categoria de Técnico Superior, no contexto específico da Administração Local (autárquica) (independentemente da experiência profissional noutros contextos na Administração Pública) ≥ 9 anos	20 valores



MUNICÍPIO DE POMBAL

– **Experiência Profissional Específica (EPE)** – ponderação do tempo de exercício efetivo de funções dirigentes em cargos da Administração Pública, em regime de comissão de serviço.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL ESPECÍFICA	CLASSIFICAÇÃO
Sem experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover	10 valores
Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, em qualquer contexto da Administração Pública, à exceção da Administração Local (autárquica)	12 valores
Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, no contexto da Administração Local (autárquica) (independentemente da experiência profissional noutros contextos na Administração Pública) < 1 ano	14 valores
Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, no contexto da Administração Local (autárquica) (independentemente da experiência profissional noutros contextos na Administração Pública) ≥ 1 ano e < 3 anos	16 valores
Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, no contexto da Administração Local (autárquica) (independentemente da experiência profissional noutros contextos na Administração Pública) ≥ 3 anos e < 5 anos	18 valores
Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, no contexto da Administração Local (autárquica) (independentemente da experiência profissional noutros contextos na Administração Pública) ≥ 5 anos	20 valores

b) Da Entrevista Pública de Seleção: -----

----- A entrevista pública de seleção visa avaliar, através de uma relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: -----

– **Motivação Profissional (MP)** – Neste parâmetro procurar-se-á avaliar a motivação profissional do candidato inerente ao cargo a desempenhar. -----

– **Perfil para o Cargo (PC)** – Neste parâmetro procurar-se-á avaliar a adequação do candidato ao perfil pretendido, atendendo à área a concurso. -----

– **Conhecimento na Área (CA)** – Neste parâmetro procurar-se-ão avaliar os conhecimentos detidos pelo candidato na área do cargo a prover. -----

– **Atitude, Responsabilidade e Compromisso (ARC)** – Neste parâmetro procurar-se-ão avaliar o nível de atitude, responsabilidade e compromisso do candidato face ao cargo a prover e aos projetos e desafios a abraçar. -----

– **Sentido Crítico (SC)** – Neste parâmetro procurar-se-ão avaliar as opções tomadas e respetiva fundamentação e a capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional e / ou geral. -----

– **Planeamento e Organização (PO)** – Este parâmetro visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da respetiva unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. ---

– **Liderança e Gestão de Pessoas (LGP)** – Este parâmetro visa avaliar a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os trabalhadores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa, a responsabilização e o contributo.

– **Decisão (D)** – Este parâmetro visa avaliar a capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo os resultados decorrentes das mesmas. -----

----- Os parâmetros supra mencionados encontram-se densificados no Quadro 1 em anexo à presente ata. -----

----- A entrevista pública de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (MP*15\%) + (PC*5\%) + (CA*15\%) + (ARC*20\%) + (SC*15\%) + (PO*5\%) + (LGP*15\%) + (D*10\%)$$

c) Da classificação final: -----



MUNICÍPIO DE POMBAL

----- A classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula: $CF = (AC*30\%) + (EPS*70\%)$, em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Pública de Seleção

----- O júri deliberou que após conclusão da aplicação dos métodos de seleção previstos, elaborará, nos termos do n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, proposta de designação com indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos. -----

----- O júri poderá considerar que nenhum dos candidatos reúne condições para ser designado. -----

----- O cargo de Chefe da Unidade de Turismo, será provido por despacho do Presidente da Câmara Municipal, em regime de comissão de serviço, por um período de três anos, renovável por igual período sem necessidade de recurso a procedimento concursal, nos termos do n.º 9 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004. -----

----- O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência de interessados, nos termos do n.º 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação. -----

----- Para constar, regista o júri que todas as decisões e deliberações acima mencionadas foram tomadas por unanimidade. -----

----- E nada mais tendo sido tratado foi a reunião encerrada, sendo que para constar se elaborou a presente ata a assinar pelo júri, em formato digital. -----

O Júri,

O Presidente do Júri,
Agostinho António Gonçalves Lopes

O 1.º Vogal Efetivo,
Carlos de Almeida Figueiredo

A 2.ª Vogal Efetiva,
Ana Margarida Perrolas de Oliveira e Silva



MUNICÍPIO DE POMBAL

QUADRO I

MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL		PERFIL PARA O CARGO		CONHECIMENTO NA ÁREA		ATTITUDE, RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO		SENTIDO CRÍTICO		PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO		LIDERANÇA E GESTÃO DE PESSOAS		DECISÃO	
Evidencia elevada motivação profissional	20 valores	Evidencia possuir elevado perfil para o cargo	20 valores	Demonstrou possuir elevado conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer	20 valores	Evidencia possuir elevada atitude, responsabilidade e compromisso	20 valores	Evidencia possuir elevado sentido crítico	20 valores	Evidencia possuir elevada capacidade de planeamento e organização	20 valores	Evidencia possuir elevada capacidade de liderança e gestão de pessoas	20 valores	Evidencia possuir elevada capacidade de decisão	20 valores
Evidencia muita motivação profissional	15 valores	Evidencia possuir muito bom perfil para o cargo	15 valores	Demonstrou possuir muito bons conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer	15 valores	Evidencia possuir muito boa atitude, responsabilidade e compromisso	15 valores	Evidencia possuir muito bom sentido crítico	15 valores	Evidencia possuir muito boa capacidade de planeamento e organização	15 valores	Evidencia possuir muito boa capacidade de liderança e gestão de pessoas	15 valores	Evidencia possuir muito boa capacidade de decisão	15 valores
Evidencia satisfatória motivação profissional	10 valores	Evidencia possuir satisfatório perfil para o cargo	10 valores	Demonstrou possuir satisfatório conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer	10 valores	Evidencia possuir satisfatória atitude, responsabilidade e compromisso	10 valores	Evidencia possuir satisfatório sentido crítico	10 valores	Evidencia possuir satisfatória capacidade de planeamento e organização	10 valores	Evidencia possuir satisfatória capacidade de liderança e gestão de pessoas	10 valores	Evidencia possuir satisfatória capacidade de decisão	10 valores
Evidencia insuficiente motivação profissional	5 valores	Evidencia possuir insuficiente perfil para o cargo	5 valores	Demonstrou possuir insuficiente conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer	5 valores	Evidencia possuir insuficiente atitude, responsabilidade e compromisso	5 valores	Evidencia possuir insuficiente sentido crítico	5 valores	Evidencia possuir insuficiente capacidade de planeamento e organização	5 valores	Evidencia possuir insuficiente capacidade de liderança e gestão de pessoas	5 valores	Evidencia possuir insuficiente capacidade de decisão	5 valores
Não evidencia motivação profissional	0 valores	Não evidencia perfil para o cargo	0 valores	Não demonstrou conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer	0 valores	Não evidencia possuir atitude, responsabilidade e compromisso	0 valores	Não evidencia possuir sentido crítico	0 valores	Não evidencia possuir capacidade de planeamento e organização	0 valores	Não evidencia capacidade de liderança e gestão de pessoas	0 valores	Não evidencia capacidade de decisão	0 valores