

## **ATA N.º 1**

### **Ata da primeira reunião do júri do Procedimento concursal comum com vista ao recrutamento de trabalhadores, com vínculo, para ocupação de três postos de trabalho, na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal do Serviço de Regulação e Inspeção de Jogos do Turismo de Portugal, I. P.**

Aos vinte e quatro dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e seis, reuniu, pela 1.ª vez, nas instalações do Turismo de Portugal, I.P., sediado na Rua Ivone Silva, Lote 6, em Lisboa, o júri designado para o concurso acima referido, constituído nos termos previstos nos artigos 7.º e 8.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, tendo estado presentes os seguintes membros: Dr. Paulo Alexandre Major Duarte Lopes (Diretor do Departamento de Jogo de Base Territorial); Dr.ª. Cláudia Maria de Almeida Vasconcelos Soares Relvas Fernandes (Inspetora superior de Jogos) e Dr.ª Marisa Alexandra Cancela Fernandes (Inspetora superior de Jogos), respetivamente, Presidente, 1.º vogal efetivo e 2.º vogal efetivo).

A reunião do júri teve por finalidade a seguinte:

### **ORDEM DE TRABALHOS**

**Ponto um** – Definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, bem como da grelha classificativa e do sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente concurso.

Para os efeitos acima referidos e atenta a natureza do concurso, de conformidade com os normativos legais que lhe estão subjacentes e de harmonia com o previsto no Aviso remetido à Imprensa Nacional para publicação, os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal consistem na Avaliação Curricular (AC), e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que assumem carácter eliminatório:

**1) 1.ª fase:**

O Júri do Concurso deliberou atribuir a ponderação de 40% (quarenta por cento) ao método de seleção da Avaliação Curricular.

Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos (m/f), designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida, e da formação realizada nos últimos cinco anos face às tarefas descritas no ponto 5 do aviso, tipo de funções exercidas e, se aplicável a avaliação do desempenho obtida relativa ao último período (até 2024 inclusive), não superior a três anos, em que cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A avaliação Curricular é valorada numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

Na avaliação curricular são obrigatoriamente avaliados os seguintes fatores:

- a) Habilitações Literárias (HL), onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida;
- b) Formação Profissional (FP), onde se pondera as ações de formação e aperfeiçoamento profissional em especial as relacionadas com as áreas funcionais dos lugares postos a concurso (adquirida nos últimos cinco anos, considerando-se as formações até fevereiro de 2026 (inclusive));
- c) Experiência profissional (EP), em que se pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para a qual é aberto o concurso, bem como outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração;
- d) Avaliação de Desempenho (AD), obtida relativa ao último período (até 2024 inclusive), não superior a três anos, em que cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar.

O júri deliberou, por unanimidade atribuir os seguintes índices de ponderação que integram a apreciação curricular:

Com o coeficiente 0,5 o fator HL

Com o coeficiente 1,0 o fator FP;

Com o coeficiente 2,0 o fator EP.

Com o coeficiente 0,5 o fator AD;

4. Nesta conformidade a classificação da apreciação curricular, valorada na escala de 0 a 20 valores, bem como todos os fatores que a integram, será a que resultar da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{0,5xHL+1,0xFP+2,0xEP+0,5xAD}{4}$$

Todos os valores calculados serão arredondados com apuramento às centésimas.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores neste método de seleção consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

### - HABILITAÇÕES LITERÁRIAS

Relativamente a este fator, ponderado com o coeficiente 0,5 na fórmula de classificação da **AC**, os valores a atribuir são os que constam da seguinte tabela:

<b>HL (Habilitações Literárias)</b>	
Licenciatura	16
Mestrado	17
Mestrado na área funcional	18
Doutoramento	19
Doutoramento na área funcional	20

Apenas será valorada uma habilitação, das constantes do quadro supra, por candidato.

## **- FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

Neste fator, ponderado com o coeficiente 1,0, serão apenas consideradas as ações de formação que se relacionem diretamente com a área e o conteúdo funcional dos lugares postos a concurso face às tarefas descritas no ponto 5 do Aviso de Abertura.

Considerar-se-ão apenas as ações de formação finalizadas até fevereiro de 2026 (inclusive) e documentalmente comprovadas.

A quantificação deste fator obedecerá às seguintes regras:

A todos os candidatos será atribuída uma pontuação de base de 10 valores, acrescendo a esta pontuação base, relativamente aos candidatos que apresentem ações de formação que sejam consideradas para efeitos deste concurso, nos termos definidos e comprovadas no respetivo processo de candidatura, a pontuação obtida tendo em consideração a duração de cada uma das ações de formação apresentadas.

Serão consideradas como única unidade, as ações de formação com igual nomenclatura (ou repetidas) por se entender que, da sua repetição não resulta uma mais-valia. Em caso algum, a classificação no fator poderá ser superior a 20.

Por cada ação com duração igual ou superior a 7 horas será atribuída a pontuação de 1,0 por cada 7 horas, entendendo-se por 7 horas a menção a cada dia completo.

Havendo numa determinada formação um valor remanescente acima dos múltiplos de 7 horas, o mesmo não será considerado.

## **- EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL**

Ao fator experiência profissional foi atribuído o índice de ponderação 2,0, por se entender que a natureza das funções exercidas na área funcional para que é aberto o concurso e o consolidar de conhecimentos teórico-práticos indiciados pelo tempo de serviço consubstanciam os indicadores mais importantes para avaliação das aptidões profissionais dos candidatos.

Este fator será dividido em dois subfactores, que são:

**DEFa** = Desempenho efetivo de funções na área funcional;

**TER** = Tarefas de especial relevo desenvolvidas nas áreas funcionais;

Ao subfactor **DEFa** será atribuído o peso de **2,0** e ao subfactor **TER** o peso de **0,5**, tendo em consideração que o 1.º está diretamente relacionado com a carreira dos lugares postos a concurso.

Face ao exposto, este fator será aferido por aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = \frac{[(2 \times DEFa) + (0,5 \times TER)]}{2}$$

2

O desempenho efetivo de funções na área funcional (**DEFa**), será avaliado atendendo à sua duração, em anos completos, aferido em função do processo de candidatura, de acordo com a seguinte tabela:

<b>DEFa na atividade desenvolvida pelo SRIJ</b>	<b>Valores</b>
Inferior a 4 anos	12
Superior a 4 inferior a 5 anos	14
Superior a 5 inferior a 6 anos	16
Superior a 6 inferior a 7 anos	18
Superior a 7 anos	20

Tarefas de especial relevo (**TER**) desempenhadas pelo candidato, designadamente: participação em projetos relevantes para o Serviço; membro de júris de concursos; júris de estágio, participação em grupos de trabalho e ministração de formação;

A todos os candidatos ser-lhe-á atribuída uma pontuação inicial de 10 valores, à qual acrescerá por cada tarefa de especial relevo, conforme atrás definido, **0,5** valores, não podendo a classificação no subfactor ser superior a 20 valores.

Na sequência, foi elaborada e aprovada a ficha auxiliar com vista ao apuramento de resultados da avaliação curricular, donde, por consequência, resultará a classificação final de cada candidato no concurso a qual fica anexa a esta ata para dela fazer parte integrante.

## **2) 2.ª fase:**

No âmbito do presente Concurso aplica-se a ponderação de 60% (sessenta por cento) ao método de seleção complementar – a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), prevista na alínea d) do n.º 1 do art.º 17.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, mencionada no ponto anterior, sendo, dessas, avaliadas as cinco que constam do perfil aprovado para o posto de trabalho a concurso.

Este método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

- a) Por cada entrevista de avaliação de competências será efetuada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada;
- b) A Entrevista de avaliação de competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores;
- c) O Júri deliberou que a EAC terá uma duração que não pode exceder 30 (trinta) minutos, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado (20 a 17 valores), Bom (16 a 12 valores), Suficiente (11 a 8 valores), Reduzido (de 7 a 4 valores) e Insuficiente (de 3 a 0 valores), valores apurados mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos seguintes fatores:

- C1 = Competência 1 = Orientação para a Mudança e Inovação
- C2 = Competência 2 = Orientação para os Resultados
- C3 = Competência 3 = Análise Crítica e Resolução de Problemas
- C4 = Competência 4 = Iniciativa
- C5 = Competência 5 = Comunicação

<b>Avaliação</b>	<b>Fundamentação</b>
0 a 3	<b>Competência não demonstrada</b> (Não evidenciou nenhum dos comportamentos associados à competência)
4 a 7	<b>Competência manifestada a nível Reduzido</b> (Evidenciou 1 comportamento agregados à competência)
8 a 11	<b>Competência manifestada a nível Suficiente</b> (Evidenciou 3 comportamentos agregados à competência)
12 a 16	<b>Competência demonstrada a nível Bom</b> (Evidenciou 4 comportamentos agregados à competência foram demonstrados)
17 a 20	<b>Competência demonstrada a nível Elevado</b> (Todos os comportamentos agregados à competência foram demonstrados)

d) Mais deliberou ponderar os seguintes fatores, a saber

- i)* Percurso profissional (PP);
- ii)* Motivação e identificação com o projeto do Serviço de Regulação e Inspeção de Jogos (MI);
- iii)* Dinamismo, empatia e inter-relação pessoal (DEI) e
- iv)* Raciocínio lógico, clareza de discurso e argumentação (RCA).

A ficha com a respetiva grelha classificativa aplicável a este método de seleção consta do anexo à presente ata da qual faz parte integrante, e será utilizada em sede de entrevista.

A Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será obtida através da seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{[(C1+C2+C3+C4+C5)/5]+[(PP + MI + DEI + RCA)/4]}{2}$$

Serão excluídos os candidatos que não compareçam, por motivo não legalmente justificado, à Entrevista de Avaliação de Competências, independentemente da pontuação obtida no método de seleção da 1ª fase – Avaliação Curricular.

A Entrevista de Avaliação de Competências é realizada pelo júri, na presença de, pelo menos, três dos seus elementos.

### **3) Valoração e Classificação Final:**

O apuramento da Classificação Final (CF), será expressa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, e resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (0,40 \times AC) + (0,60 \times EAC)$$

Constituem causas de exclusão do procedimento:

- 1- O incumprimento dos requisitos mencionados no Aviso
- 2- A obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção;
- 3- A não comparência na Entrevista de Avaliação de Competências, que equivale à desistência do concurso;
- 4- A apresentação da desistência do candidato (m/f) no decurso da aplicação de um dos métodos de seleção para o qual hajam sido convocados;

### **4) Critérios de ordenação preferencial:**

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 24.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

Mais deliberou o Júri aprovar as seguintes fichas que se anexam, e que fazem parte integrante da presente ata:

Anexo 1 – Ficha auxiliar de avaliação curricular

Anexo 2 - Grelha Classificativa da Entrevista de Avaliação de Competências.

Anexo 3 – Ficha de Apuramento da Classificação Final.

**Ponto dois** – Fixação de critérios para a validação dos documentos

No sentido de clarificar e antecipar eventuais questões quanto à validade dos documentos a apresentar pelos candidatos em sede de formalização de candidatura, mercê da experiência adquirida em procedimentos concursais anteriores, o Júri deliberou ainda o seguinte:

- Sempre que seja necessária a apresentação que documentação que, nos termos da lei, deva estar devidamente atualizada e autêntica e sempre que não se encontre expressamente definido na lei um prazo para a validade da mesma, entende-se que esta se encontra atualizada quando tenha sido emitida pelo serviço competente no ano da publicitação do procedimento concursal;

- Sempre que não seja expressamente exigida a entrega de documento autenticado são aceites e consideradas cópias simples de documento autêntico ou autenticado, tendo presente, nomeadamente, o disposto no Decreto-Lei n.º 135/98, de 22 de abril, na sua redação atual.

Todas as deliberações do júri constantes da presente ata foram tomadas por unanimidade.

E não havendo outros assuntos a considerar, foi encerrada esta 1.ª reunião do júri do concurso, foi lavrada a presente ata, que depois de lida e achada conforme assinada pelos elementos que integram o júri.



---

*Presidente do Júri*



---

*1.º Vogal Efetivo*



---

*2.º Vogal Efetivo*