



Município de Guimarães
Aviso
Contratação por tempo indeterminado

Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), conjugado com o artigo 11º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, torna-se público que se encontram abertos, conforme despachos de 22 de março e de 9 de maio de 2022, respetivamente, pelo prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do presente aviso, procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento dos seguintes postos de trabalho:

Refª 02/2022 – 1 Técnico Superior, Gestor de Turismo

Refª 04/2022 - 1 Assistente operacional – Coveiro

O recrutamento foi autorizado pela Câmara Municipal, por deliberação de 13 de janeiro de 2022, que aprovou o mapa anual de recrutamentos, publicado no Diário da República, 2ª série, nº 29, de 10 de fevereiro (Despacho n.º 1822/2022).

Declara-se que não se encontram constituídas reservas de recrutamento neste Município nem se encontra constituída entidade gestora da requalificação no âmbito da Comunidade Intermunicipal do Ave.

1) Local de trabalho: As funções correspondentes aos postos de trabalho são exercidas no Município de Guimarães, afetos às seguintes unidades orgânicas, de acordo com a estrutura organizacional em vigor:

Refª 02/2022 – Departamento de Cultura e Turismo/Divisão de Turismo

Refª 04/2022 - Departamento de Serviços Urbanos e Ambiente/Divisão de Serviços Urbanos

2) Caracterização dos postos de trabalho:

Refª 02/2022 (Gestor Turismo) Monitoriza a atividade turística, do lado da oferta e da procura; monitoriza a atividade turística junto dos agentes económicos locais e população residente; elabora relatórios técnicos especializados envolvendo os principais indicadores da atividade turística do território municipal, os impactos da atividade turística nos agentes económicos locais e população residente; domina conhecimentos relativos à legislação em vigor para o setor de atividade; participa em equipas de vistoria administrativa e técnica de classificação das tipologias de alojamento da competência da câmara municipal; integra equipas de investigação especializada ou multidisciplinares da área de atividade; elabora projetos e planos de comunicação e promoção do destino turístico; coordena e gere conteúdos de planos e plataformas de comunicação; elabora manuais de informação



turística destinada aos técnicos de atendimento dos postos de informação; aplica conhecimentos relativos aos mecanismos financeiros de apoio disponíveis para a área de atividade; propõe e elabora candidaturas a programas e instrumentos financeiros da área de atividade; presta consultoria e apoio técnico especializado em instrumentos financeiros, legislação e mercado, a promotores e investidores de serviços e atividades da área de turismo; apoia atividades de promoção destinada a públicos especializados, nacionais e internacionais, imprensa, operadores turísticos, e outros de interesse para a promoção do destino; integra grupos de trabalho em áreas temáticas especializadas; concebe, planeia e executa estudos técnico de Perfil do Turista, assim como outros estudos de análise da oferta e procura turística do destino na área do município e no seu contexto regional, nacional e internacional (exemplo: perceções do destino, motivações do turista, etc.); recolhe e organiza elementos estatísticos relativos à atividade turística; pode coordenar equipas de trabalho; elabora cadernos de encargos, memórias descritivas e especificações para concursos públicos ou adjudicações na área do turismo; pode ser designado gestor de contrato, no âmbito do Código dos Contratos Públicos; colabora na organização de processos de candidatura a financiamentos comunitários, da administração central ou outros; garante o cumprimento das atribuições que lhe forem delegadas ou subdelegadas, nos termos da legislação em vigor; contribui para a transmissão de conhecimentos específicos da sua área de atividade, em contexto de trabalho ou de formação profissional interna (a colegas, a novos colaboradores, a estagiários, etc.); pode realizar outras atividades, não especificadas anteriormente, de igual complexidade funcional, necessárias à prossecução dos objetivos e bom funcionamento do serviço e do município.

Refª 04/2022 (Coveiro) Proceder à abertura e aterro de sepulturas; transporte, depósito e levantamento de restos mortais; limpeza e conservação do cemitério, incluindo espaços verdes, arruamentos e serviços de suporte (WC's...); presta informações relacionadas com a área de atividade; garante o cumprimento das atribuições que lhe forem delegadas ou subdelegadas, nos termos da legislação em vigor; contribui para a transmissão de conhecimentos específicos da sua área de atividade, em contexto de trabalho (a colegas, a novos colaboradores, a estagiários, etc.); pode realizar outras atividades, não especificadas anteriormente, de igual complexidade funcional, necessárias à persecução dos objetivos e bom funcionamento do serviço e do município.

3) Posição Remuneratória: A remuneração é determinada de acordo com o disposto no artigo 38.º da LTFP.

Refª 02/2022 (Gestor Turismo) - Posição de referência correspondente à 2ª posição, nível 15 da carreira e categoria de técnico superior, com a remuneração base mensal de 1 215,93€;

Refª 04/2022 (Coveiro) - Posição de referência correspondente à 4ª posição, nível 4 da carreira e categoria de assistente operacional, com a remuneração base mensal de 705€.

4) Requisitos de admissão: Os previstos no artigo 17.º da LTFP:



- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

4.1 Outros requisitos de admissão:

Nível habilitacional:

Refª 02/2022 (Gestor Turismo) Licenciatura na área de Turismo;

Refª 04/2022 (Coveiro) Escolaridade obrigatória.

5) Âmbito do recrutamento: De acordo com a deliberação mencionada, o recrutamento é efetuado entre candidatos com e sem vínculo de emprego público, conforme permitido pelo disposto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP e nos termos do despacho que aprovou o mapa anual de recrutamentos, acima referido.

6) Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município de Guimarães idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

7) Apresentação das candidaturas:

7.1 Prazo de candidatura - 10 dias úteis contados da data da publicação de aviso no Diário da República e na Bolsa de Emprego Público.

7.2 Forma: As candidaturas são formalizadas, obrigatoriamente, na plataforma que se encontra disponível em www.cm-guimaraes.pt, e submetidas até ao termo do prazo fixado para apresentação de candidaturas.

7.3 Só é admitida a apresentação de candidaturas no referido suporte eletrónico, não sendo aceites candidaturas enviadas por outra forma ou suporte.

8) Documentação exigida:

8.1 A candidatura deve ser acompanhada do curriculum vitae, redigido em português e, sob pena de exclusão:

a) Certificado de habilitações literárias, redigido em português.

8.2 Os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, a que se refere o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, para além dos documentos referidos no ponto anterior, devem anexar, sob pena de não lhes serem aplicados os métodos de seleção constantes do referido n.º 2, os seguintes documentos:



a) Declaração do serviço onde se encontra a exercer/exerceu funções públicas, com a indicação da modalidade de vínculo de emprego público, carreira e categoria em que se encontra/encontrava inserido com a respetiva antiguidade e remuneração (nível e posição remuneratória), descrição das funções que se encontra a executar/executou e avaliação de desempenho obtida no último biénio avaliativo, quando aplicável;

b) Certificados das ações de formação frequentadas e indicadas no curriculum vitae.

8.3 A apresentação de documentos falsos determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

8.4 Os documentos referidos têm de ser submetidos juntamente com a candidatura e inseridos no campo apropriado, em formato e limite constantes do ponto 10 do formulário de candidatura, sob pena de não serem considerados.

8.5 Os candidatos com deficiência devem anexar à sua candidatura, no separador “Outros”, declaração do grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como indicar as respetivas capacidades de comunicação e expressão.

8.6 Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro têm de apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo dessas habilitações literárias, o correspondente documento de reconhecimento, previsto pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de não serem considerados.

9) Métodos de Seleção:

9.1 Aos candidatos que não estão abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP, são aplicados os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

9.1.1 Prova de Conhecimentos (PC), destinada a avaliar os conhecimentos e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Refª 02/2022 (Gestor Turismo) - A prova de conhecimentos assume a forma escrita, em suporte papel e tem a duração de duas horas. É permitida a consulta da legislação e restante matéria indicada, em versão simples, não anotada, em suporte papel. Todos os diplomas legais devem ser consultados na sua versão atualizada.

Matérias para a prova: Estratégia de Turismo 2027; Plano Turismo Mais Sustentável 20-23; Estratégia de Turismo de Guimarães 2019-2029; Guimarães - Plano de Ação para o Desenvolvimento Sustentável 2020-2021; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

Refª 04/2022 (Coveiro) – A prova de conhecimentos assume natureza prática e teórica, revestindo esta a forma oral, é de realização individual, com a duração de 20 minutos, incidindo sobre conteúdos



de natureza específica diretamente relacionados com a atividade de cozeiro, sendo pedida aos candidatos a execução de algumas tarefas, designadamente: o levantamento de tampas de jazigo; abertura e aterro de coval; tarefas inerente à manutenção da limpeza do recinto do cemitério e tratamento das suas áreas verdes; conhecimentos de termos associados às tarefas. A prova de conhecimentos é classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: Atitude perante a tarefa; Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios; Qualidade de execução da tarefa; Rapidez de execução da tarefa. Bibliografia de apoio à prova de conhecimentos: Regulamento dos cemitérios municipais de Guimarães.

9.1.2 Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

9.1.3 Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. Os parâmetros a avaliar são:

Ref.^a 02/2022 - experiência profissional; motivação para a função; comunicação; organização e método de trabalho e relacionamento interpessoal.

Ref.^a 04/2022 - experiência profissional; capacidade de comunicação e fluência verbal; capacidade de trabalho em equipa; motivação para o desempenho da função e tolerância à pressão.

9.1.3.1 Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

9.1.4 Ordenação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

9.2 Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são: Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

9.2.1 Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definindo-se os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD) de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (20\%) + FP (30\%) + EP (40\%) + AD (10\%)$$

9.2.1.1. Ref^a 02/2022 (Gestor Turismo)



HA - Habilitações Académicas: é ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação.

Doutoramento na área do Turismo	20 valores
Mestrado na área de Turismo/Marketing Turístico	16 valores
Licenciatura na área de Turismo	14 valores

FP - Formação Profissional: considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizados no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos dez anos e contabilizada em horas de acordo com a seguinte tabela:

Mais de 500 horas de formação	20 valores
De 350 a 500 horas de formação	16 valores
De 200 a 349 horas de formação	14 valores
De 100 a 199 horas de formação	12 valores
Até 99 horas de formação	10 valores
Sem formação	0 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) são apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso de o certificado da formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a seis horas.

A não entrega dos comprovativos das ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

EP - Experiência Profissional: considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte, até ao limite máximo de 20 valores:

Mais de 12 anos de tempo de serviço	20 valores
Mais de 9 a 12 anos de tempo de serviço	16 valores
Mais de 5 a 8 anos de tempo de serviço	14 valores
Mais de 3 até 5 anos de tempo de serviço	12 valores
Mais de 1 até 3 anos de tempo de serviço	10 valores
Até 1 ano de tempo de serviço	8 valores

Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas.

AD - Avaliação de Desempenho: considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo (2019-2020). De acordo com as menções previstas no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:



Com avaliação de desempenho:

Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Relevante	16 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Inadequado	8 valores

Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato = 12 valores

9.2.1.2. Ref^a 04/2022 (Coveiro)

HA - Habilitações Académicas: é ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação.

Grau académico	Classificação
12 ^º ano	20 valores
9 ^º ano	16 valores
6 ^º ano	12 valores
Escolaridade obrigatória	10 valores

FP - Formação Profissional: consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, caracterizadas no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal e do seguinte modo:

Mais de 10 horas de formação	20 valores
Mais de 8 a 10 horas de formação	18 valores
Mais de 6 a 8 horas de formação	16 valores
Mais de 4 a 6 horas de formação	14 valores
2 a 4 horas de formação	12 valores
Menos de 2 hora de formação	10 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) são apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso de o certificado da formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a sete horas.

A não entrega dos comprovativos das ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

EP - Experiência Profissional: incide sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e respetivo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte, até ao limite máximo de 20 valores:

Mais de 10 anos	20 valores
Entre 7 e 9 anos	17 valores
Entre 4 e 6 anos	15 valores



Entre 1 e 3 anos	13 valores
Menos de 1 ano	10 valores

Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas.

AD - Avaliação de Desempenho: considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo (2019-2020). De acordo com as menções previstas no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:

Com avaliação de desempenho:

Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Relevante	16 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Inadequado	8 valores

Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato = 12 valores

9.2.2 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, tendo como referência o perfil de competências definido.

9.2.3 Entrevista Profissional de Seleção (EPS), nos mesmos termos previstos no ponto 9.1.3.

9.2.4 Ordenação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$$

10) Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte. No caso de opção pela utilização faseada dos métodos de seleção, e depois de definido o universo de candidatos admitidos ao concurso, de acordo com ponto 14 do presente aviso, os candidatos com nota superior a 9,5 valores, poderão ficar dispensados da aplicação do 2.º e 3.º métodos, considerando-se excluídos.

11) Valoração dos métodos de seleção: Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.



11.1. Na prova de conhecimentos e avaliação curricular, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

11.2 A avaliação psicológica e a entrevista de avaliação de competências são avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, as quais correspondem, respetivamente classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

11.3 A entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, as quais correspondem, respetivamente classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

12) Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril; subsistindo o empate, são utilizados os critérios de preferência definidos na ata nº 1 do procedimento concursal.

13) Opção por métodos de seleção: os candidatos abrangidos pelo nº 2 do artigo 36.º da LTFP podem afastar os métodos de seleção que lhe são aplicados e optar pelos métodos previstos para os restantes candidatos.

14) De acordo com o nº 1 do artigo 7.º da mencionada Portaria nº 125-A/2019, os métodos de seleção são aplicados num único momento. Nos termos dos despachos de 22 de março e 9 de maio de 2022, poderá vir a optar-se pela sua utilização faseada, depois de definido o universo de candidatos admitidos ao concurso, por razões de eficiência e de racionalidade na utilização dos recursos públicos. A ser utilizada essa opção, proceder-se-á à sua publicitação, conforme disposto no nº 4 do mesmo artigo.

15) As atas dos júris onde constam os parâmetros de avaliação e ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final são publicitadas na página eletrónica do Município.

16) A publicitação dos resultados dos métodos de seleção é efetuada nos termos do artigo 25.º da referida Portaria nº 125-A/2019.

17) As listas de ordenação final, após homologação, são afixadas em local visível e público das instalações do Município e disponibilizadas na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

18) As notificações são efetuadas por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019.

19) Em cumprimento da alínea h) do art.º 9º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.



20) Composição e identificação dos júris dos procedimentos concursais, que asseguram na íntegra o exercício das competências previstas no art.º 14.º da Portaria mencionada:

Refª 02/2022 (Gestor Turismo)

Presidente: Ana Mafalda Forte Sotto Mayor Pizarro, chefe da Divisão de Turismo

Vogais Efetivos: Mário Paulo Sousa Meneses Pacheco, técnico superior e Elisabete Cruz Fernandes, chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos

Vogais Suplentes: Domingos José Ferreira Nobre, diretor do Departamento de Cultura e Turismo e Inês Correia Durão, técnica superior

Refª 04/2022 (Coveiro)

Presidente: Miguel de Sousa Pires de Almeida Frazão, diretor do Departamento de Serviços Urbanos e Ambiente

Vogais Efetivos: Dalila Graça Sepúlveda Mesquita Freitas, chefe da Divisão de Serviços Urbanos e Elisabete Cruz Fernandes, chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos

Vogais Suplentes: Sofia Isabel de Azevedo Rodrigues, assistente técnica e José Luís Silva Oliveira, técnico superior, em regime de mobilidade.

Os presidentes dos júris são substituídos, nas suas faltas e impedimentos, pelos primeiros vogais efetivos.

Paços do Concelho de Guimarães, 6 de julho de 2022

O Vereador de Recursos Humanos,
(por delegação de competências conforme despacho de 21/10/2021)



(Paulo Lopes Silva)