



L. J. P.
[Signature]

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE UM TÉCNICO SUPERIOR PARA A DIVISÃO DE TURISMO

FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E SUA PONDERAÇÃO

Aos oito dias do mês de junho do ano dois mil e vinte e dois, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri, designado por despacho do Vereador de Recursos Humanos datado de vinte e dois de março de dois mil e vinte e dois, constituído por **Ana Mafalda Forte Sotto Mayor Pizarro**, chefe da Divisão de Turismo, que presidiu, e, como vogais, **Mário Paulo Sousa Meneses Pacheco**, técnico superior e **Elisabete Cruz Fernandes**, chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho de **técnico superior, Gestor de Turismo**, para a **Divisão de Turismo**.

De acordo com o despacho acima referido, são aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e um complementar, nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021, doravante denominada apenas por Portaria.

Sem prejuízo do disposto no parágrafo seguinte, os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção.

Para os candidatos referidos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção são a Avaliação Curricular, a Entrevista de Avaliação de Competências e a Entrevista Profissional de Seleção.

Métodos de seleção:

1. Prova de Conhecimentos (PC) - destinada a avaliar os conhecimentos e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função, versando sobre as seguintes matérias:

- 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.

1.3. A prova de conhecimentos tem a duração de duas horas.

1.4. Os candidatos devem apresentar-se no local estipulado 15 minutos antes da hora agendada para o início da prova, sendo concedida uma tolerância de 10 minutos por atraso após o respetivo início.

1.5. Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos podem consultar todos os documentos constantes do programa de provas, sendo que a legislação tem de ser simples (não anotada) em suporte papel. Todos os diplomas legais devem ser consultados na sua versão atualizada.

Não é autorizada a utilização de qualquer aparelho eletrónico, exceto em caso de necessidade determinada por situação de deficiência devidamente comprovada.



1.6. A desistência da prova de conhecimentos só pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 15 minutos do seu início, podendo os candidatos sair da sala a partir desse momento.

2. **Avaliação Psicológica (AP)** – a avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido, que se anexa à presente ata.

3. **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).

3.1. **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 |

3.2. **FP - Formação Profissional:** é 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 6 horas.

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

3.3. **EP - Experiência Profissional:** é 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. Caso seja



necessário o júri pode, ao abrigo da alínea d), do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria, requerer ao órgão ou serviço onde o candidato tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio candidato, as informações profissionais e ou habilitacionais que considere relevantes para o procedimento.

3.4. Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP (AD) - é 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

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

4. 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: Responsabilidade e compromisso com o serviço; orientação para resultados; planeamento e organização; adaptação e melhoria contínua; iniciativa e autonomia.

5. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. São avaliados os seguintes parâmetros: Experiência profissional; motivação para a função; comunicação; organização e método de trabalho e relacionamento interpessoal.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, de acordo com a tipologia de métodos aplicados a cada universo de candidatos, sendo excluído o candidato que não compareça à sua realização ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos.

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:

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

Em que: OF = Ordenação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP é utilizada a seguinte fórmula:

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

Em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

6. 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.



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

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.

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.

Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria. Subsistindo o empate, é utilizado o seguinte critério de preferência: candidato com maior classificação atribuída no parâmetro experiência profissional na entrevista profissional de seleção.

O JÚRI,

Ana Mafalda Forte Sotto Mayor Pizarro

Mário Paulo Sousa Meneses Pacheco

Elisabete Cruz Fernandes