



57  
✓  
B

### Ata nº 1

Aos oito dias do mês de setembro do ano dois mil e vinte e cinco, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri, designado por despacho do Vereador de Recursos Humanos datado de vinte de agosto de dois mil e vinte e cinco, constituído por **Domingos José Ferreira Nobre**, diretor do Departamento de Cultura e Turismo, que presidiu, e, como vogais **Isabel Cristina Silva Pinho**, chefe da Divisão de Turismo e **Maria Luísa Fernandes Mendes**, 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 recrutamento por oferta de mobilidade entre órgãos, de um posto de trabalho de técnico superior de Turismo. **Métodos de Seleção:** A apreciação das candidaturas é efetuada com base na análise do currículo vitae e na entrevista de avaliação de competências, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = AC (50\%) + EPS (50\%)$$

Em que:

- OF – Ordenação final
- AC – Avaliação Curricular
- EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

A Avaliação Curricular incide sobre as funções que têm desempenhado no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa.

A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

$$AC = HL (20\%) + FP (30\%) + EP (45\%) + AD (5\%)$$

Em que:

- AC - Avaliação Curricular
- HL - Habilitações Literárias
- FP - Formação Profissional
- EP - Experiência Profissional
- AD – Avaliação Desempenho

As regras a observar na valorização dos diversos elementos que integram a avaliação curricular são as seguintes:

**HL Habilitações Literárias:** habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação:

Grau académico	Classificação
Doutoramento	20 valores
Mestrado	18 valores
Licenciatura	16 valores



84.  
57.  
V  
C.

**FP = Formação Profissional:** Ponderar-se-ão 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:

Horas de formação	Classificação
Mais de 300 horas	20 valores
Mais de 200 até 300 horas	18 valores
Mais de 100 até 200 horas	16 valores
Mais de 50 até 100 horas	14 valores
Até 50 horas de formação	10 valores
Sem formação	0 valores

Para efeitos do cálculo do fator *formação profissional (FP)* serão apenas consideradas as ações de formação obtidas nos últimos 10 anos, comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso de o certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas será considerado que um dia de formação corresponde a seis horas e uma semana corresponde a cinco dias.

**EP = Experiência Profissional:** incide sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas.

Para a análise da *experiência profissional* apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer, após a conclusão da licenciatura, e será atribuída a seguinte pontuação:

Experiência profissional	Classificação
Mais de 10 anos	20 valores
Mais de 7 até 10 anos	17 valores
Mais de 3 até 7 anos	14 valores
Mais de 1 até 3 anos	12 valores
Até 1 ano	10 valores
Sem Experiência	8 valores

**Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP (AD)** - é considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo (2023/2024). De acordo com as menções previstas para o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:



- Com avaliação de desempenho:

Menção	Classificação
Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Muito Bom	16 valores
Desempenho Bom	14 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Inadequado	8 valores

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

**Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais pelo júri e de acordo com o perfil profissional. São avaliadas as competências comportamentais a seguir indicadas:

- Visão estratégica sobre o Turismo de Guimarães
- Orientação para o serviço público
- Orientação para a colaboração
- Orientação para resultados
- Comunicação
- Iniciativa

**Valoração dos métodos de seleção:** Na valoração dos métodos de seleção é adotada a escala de 0 a 20 valores

Será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos de seleção.

Para constar do processo foi lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai assinada pelo júri.

Domingos José Ferreira Nobre

Isabel Cristina Silva Pinho

Maria Luísa Fernandes Mendes