



Procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de assistente técnico, do mapa de pessoal da Escola de Hotelaria e Turismo de Viana do Castelo do Turismo de Portugal, I. P.

Referência AT/EHT Viana do Castelo/2026 – 1 posto

ATA N.º 1

Aos dois dias do mês de fevereiro do ano de 2026, reuniu o júri nomeado por deliberação do Conselho Diretivo do Turismo de Portugal, de 15 de dezembro de 2025, para o procedimento concursal comum tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na categoria e carreira de assistente técnico (Referência AT/EHT Viana do Castelo/2026– 1 posto), na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, do mapa de pessoal do Turismo de Portugal, I.P., constituído por: Helena Maria Soares Cardoso, Diretora da Escola de Hotelaria e Turismo de Viana do Castelo, que preside e pelos vogais efetivos, Teresa Cláudia Carvalho Cunha, Técnica Superior da Escola de Hotelaria e Turismo de Viana do Castelo, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Diana da Conceição Cardoso Rio, Técnica Superior da Escola de Hotelaria e Turismo de Viana do Castelo.

Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 9.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a presente reunião teve por objetivo proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, bem como da grelha classificativa e do sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte:

1. Para os efeitos acima referidos e atenta a natureza do concurso, em conformidade com os normativos legais que lhe estão subjacentes e de harmonia com o previsto no Aviso a publicar na Bolsa de Emprego Público, os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal serão aplicados de forma faseada, e consistem na realização de dois métodos de seleção obrigatórios, a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).
2. Por razões de celeridade procedural, o júri do concurso pode convocar para a realização dos métodos de seleção os candidatos excluídos que se pronunciem em sede de audiência aos interessados, ficando a avaliação das provas, neste caso, condicionada à reversão da decisão de exclusão.
3. De acordo com a legislação em vigor, a convocação de candidatos excluídos para a realização dos métodos de seleção não impede o júri de vir a confirmar a exclusão do candidato.
4. Como referido no ponto 1. Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada conforme estabelecido no art.º 19º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, ficando desde já estabelecido que, para efeitos da alínea b) do n.º 1 do referido artigo, para o segundo método imediatamente anterior, por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das necessidades, ficando dispensada a aplicação do segundo método aos restantes candidatos, que se considerem excluídos, conforme alínea c) do mesmo n.º e artigo.
5. Os métodos de seleção terão os seguintes parâmetros de avaliação e ponderação:

MÉTODO DE SELEÇÃO

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) (ponderação de 30%)

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

*SC
C
DPP*

Assim, na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores, a valorizar numa escala de 0 a 20 valores:

A - A habilitação académica (HA), onde é ponderada a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou equivalente;

B - A formação profissional (FP), relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, obtida nos últimos 5 (cinco) anos.

C - A experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas, isto é experiência profissional nas áreas de competências legalmente atribuídas à Escola de Hotelaria e Turismo do Algarve;

D - A avaliação do desempenho (AD) relativa aos últimos anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar.

A - HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)

A habilitação académica (**HA**) – constitui um fator obrigatório do método de seleção “avaliação curricular”. No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o 12.º ano de escolaridade ou equivalente. Tal exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas (grau 2), as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoría assistente técnico, conforme artigos 86.º, 88.º e mapa anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Não há lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Assim, para a ponderação deste fator, o Júri deliberou atribuir as seguintes valorações conforme quadro seguinte, a saber:

QUADRO I – Habilidades Académicas

Habilitação Académicas	Valoração
12.º Ano de escolaridade	20 valores

A classificação máxima deste fator é de 20 valores.

B – FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

A formação profissional (**FP**) visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular.

Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considerando a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, obtida nos últimos 5 (cinco) anos.

Caso o candidato detenha mais do que uma formação sobre a mesma temática e grau, apenas será contabilizado o mais recente.

Na avaliação deste fator o Júri deliberou que a valoração é feita de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

QUADRO II – Formação Profissional

Formação	Valoração
• Ações de formação com duração indeterminável ou até 7 horas (inclui seminários, conferências e afins)	0,5 valor cada
• Ações de formação com duração até 25 horas	1 valores cada
• Ações de formação com duração entre 26 e 50 horas	2 valores cada

Formação	Valoração
• Ações de formação com duração superior a 51 e 100 horas	3 valores cada
• Ações de formação com duração superior a 101 horas	4 valores cada
• Pós-graduações ou curso de especialização na área para a qual é aberto o concurso	5 valores cada

Apenas é considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada.

Independentemente do número de ações frequentadas, a pontuação máxima, obtida neste fator, por candidato, será de 20 valores.

C – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher.

Com efeito, a adequação funcional dos candidatos – ou seja, a sua qualificação – depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas, valorizando-se a experiência nos seguintes processos: Planear e gerir as necessidades de bens e consumíveis essenciais ao funcionamento da Escola; Executar procedimentos de aquisição, receção, verificação e conferência de bens e serviços; Monitorizar consumos e implementar medidas de otimização e racionalização de recursos; Gerir stocks e manter atualizados os registos de inventário; Articular com fornecedores, serviços internos e entidades externas, assegurando a qualidade e continuidade do serviço; Colaborar na preparação de informação de suporte à gestão e elaborar relatórios periódicos.

Os candidatos deverão ainda possuir: Experiência prévia em funções de gestão de economato, aprovisionamento ou áreas afins; Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, incluindo folhas de cálculo, processadores de texto, software de gestão de stocks e inventário; Capacidade de organização, planeamento e gestão eficiente de recursos materiais; Boa capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal; Proatividade e iniciativa na identificação de necessidades e na implementação de medidas de otimização de recursos.

Assim, deliberou o Júri do Procedimento ponderar o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas (grau 2), pontuando unicamente a experiência profissional devidamente comprovada e detalhada, nos seguintes termos:

QUADRO III – Experiência Profissional

Experiência profissional	Valoração
Sem experiência profissional na área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência	2 valores
Com experiência até 1 ano na área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência	5 valores
Com experiência superior a 1 e até 4 anos na área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência	10 valores
Com experiência profissional superior a 4 e até 10 anos na área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência	15 valores
Com experiência profissional superior a 10 anos na área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência	20 valores

*SJ
D
SIADAP*

Mais deliberou o Júri do procedimento determinar que para efeitos de prova da natureza da experiência profissional constante do quadro III, o júri considerará exclusivamente o seguinte:

- a) Comprovativos da experiência profissional;
- b) Curriculum Vitae;
- c) Declaração emitida pelo serviço de origem, da qual constem a identificação da relação jurídica de emprego público, a categoria e a antiguidade na categoria, na carreira e na função pública, a posição e nível remuneratório, as funções exercidas e as avaliações de desempenho obtidas nos últimos 3 anos.

Os candidatos são pontuados no fator "Experiência Profissional" até ao limite máximo de 20 valores.

D – AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (AD)

Neste parâmetro de avaliação será considerada a Avaliação do Desempenho (**AD**) na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último ano em que o candidato cumpriu ou executou funções ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com a correspondência, tendo em conta a escala do SIADAP, para a escala de 0 a 20 valores.

Assim, o Júri deliberou que a correspondência se faça nos seguintes termos:

QUADRO IV – Correspondência entre Escala do SIADAP e Escala do Procedimento Concursal

Escala do SIADAP	Escala do Procedimento Concursal
Desempenho Relevante/Excelente (4,5 a 5,0)	20,00
Desempenho Muito Bom (4,0 a 4,499)	18,00
Desempenho Bom (3,500 a 3,999)	16,00
Desempenho Regular (2,000 a 3,499)	10,00
Desempenho Inadequado (1 a 1,999)	6,00

No caso dos candidatos que não tenham, por motivos que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho referente ao período a considerar, o Júri determina, que os mesmos serão pontuados com 10 (dez) valores.

Para efeitos de prova da duração da avaliação de desempenho considerar-se-á exclusivamente o que venha a constar da declaração referida na alínea b) do ponto anterior.

Caso o Júri verifique que o candidato não tem experiência profissional na área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência, este critério será pontuado com 0 (zero) valores.

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

A classificação final deste método de seleção – avaliação curricular – é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica:

QUADRO IV – Classificação Avaliação Curricular

$$AC = (0,35 \times HA) + (0,20 \times FP) + (0,30 \times EP) + (0,15 \times AD)$$

As ponderações dos fatores – Habilidade Académica (**HA**), Formação Profissional (**FP**), Experiência Profissional (**EP**) e Avaliação de Desempenho (**AD**) – integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada

um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o concurso foi aberto.

A classificação destes fatores far-se-á de acordo com a grelha constante do Anexo 1, que será utilizada na avaliação curricular.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores neste método de seleção consideram-se excluídos do procedimento.

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) (ponderação de 70%)

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, e incidirá sobre as listas de competências previstas para a carreira na Portaria 1633/2007, de 31 de dezembro.

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.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

O Júri deliberou que a EAC terá uma duração mínima de 30 (trinta) e máxima de 40 (quarenta) minutos.

As competências a avaliar na EAC serão as seguintes:

- C1 = Competência 1 = Orientação para a Mudança e Inovação
- C2 = Competência 2 = Orientação para os Resultados
- C3 = Competência 3 = Negócio e influência
- C4 = Competência 4 = Organização, planeamento e gestão de projetos
- C5 = Competência 5 = Orientação para a segurança

Cada uma das competências será avaliada como segue:

Avaliação	Fundamentação
0	Competência não demonstrada (Não evidenciou nenhum dos comportamentos associados à competência)
1	Competência manifestada a nível Reduzido (Evidenciou 1 comportamento agregados à competência)
2	Competência manifestada a nível Suficiente (Evidenciou 2 comportamentos agregados à competência)
3	Competência demonstrada a nível Bom (Todos os comportamentos agregados à competência foram demonstrados)

Avaliação	Fundamentação
15	De 15 a 20 valores
De 10 a 14	De 9,5 a 14 valores
De 6 a 9	De 5 a 9,4 valores
De 0 a 5	De 0 a 4 valores

A classificação da EAC será obtida através da seguinte fórmula:

$$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5)$$

O resultado da aplicação da fórmula supra será apresentado às centésimas.

A grelha de avaliação aplicável a este método de seleção é aprovada em anexo à presente ata (Anexo 2) e da mesma faz parte integrante, e será utilizada em sede de entrevista.

A falta de comparência dos candidatos, por motivo não legalmente justificado, ao segundo método de seleção (Entrevista de Avaliação de Competências), independentemente da pontuação obtida no primeiro método de seleção (Avaliação Curricular), equivale à desistência/exclusão do concurso.

VALORAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL

Quer na Avaliação Curricular quer na Entrevista de Avaliação de Competências os candidatos deverão obter uma pontuação igual ou superior a 9,5 valores. Caso isto não suceda serão de imediato eliminados, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

De acordo com o estabelecido no ponto 1, do artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet.

Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria referida no ponto anterior, a classificação final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula, considerando os fatores CF (Classificação Final), AC (Avaliação Curricular) e EAC (Entrevista de Avaliação de Competências), a saber:

QUADRO VII – Ordenação Final

$$CF = (0,30 \times AC) + (0,70 \times EAC)$$

CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

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

Caso continue a subsistir igualdade de valorações, atender-se-á à maior valoração no fator "Experiência Profissional".

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

Anexo 1 – Ficha individual de classificação da Avaliação Curricular.

Anexo 2 – Grelha Classificativa Entrevista de Avaliação de Competências.

Anexo 3 – Ficha de Apuramento da Classificação Final.

Todas as deliberações do júri constantes da presente ata foram tomadas por unanimidade. E não havendo outros assuntos a considerar, foi encerrada esta primeira reunião do júri do procedimento concursal, da qual foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri presentes.

O Júri

Presidente,

X Olavo Gomes

1.º Vogal
efetivo,

X Teresa Cláudia Carvalhais

2.º Vogal
efetivo,

X Diana Oliveira Pinto

schwarzer Schwan