

**Procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior, do mapa de pessoal da Direção de Competitividade das Empresas/Departamento de Dinamização Empresarial do Turismo de Portugal, I. P., na modalidade de vínculo de emprego público, titulado por contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto**

**Referência TS/DCE-DDEM-PT2030/2026 – 1 posto**

**ATA N.º 1**

Aos dezasseis dias do mês de junho do ano de 2026, reuniu, o júri nomeado por deliberação do Conselho Diretivo do Turismo de Portugal, de 26 de maio de 2026, para o procedimento concursal comum tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na categoria e carreira de técnico superior (Referência TS/DCE-DDEM-PT2030/2026 – 1 posto), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, constituído por Rui Miguel Teixeira Veloso, Diretor Coordenador da Direção de Competitividade das Empresas, que preside, e pelos vogais efetivos, Elisabete Alcântara Félix, Diretora do Departamento de Dinamização Empresarial, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Maria de Fátima Guerreiro Vieira Garcia, Técnica Superior da Direção de Pessoas e Talento.

O presente procedimento concursal foi autorizado por Despacho n.º 112/2024/SEO, de 1 de fevereiro de 2024, de S. Exa. a Secretária de Estado do Orçamento, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, e nos termos e para os efeitos do n.º 1, do artigo 129.º, do Decreto-Lei n.º 14/2024, de 29 de janeiro, possibilitando o recrutamento de trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido.

Nos termos do disposto no artigo 9.º, n.º 2, 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 procedimental, 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 19.º 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 de seleção serão convocados em conjuntos de até 10 candidatos aprovados no 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 consideram excluídos, conforme alínea c) do mesmo n.º e artigo.

5. Os métodos de seleção terão os seguintes parâmetros de avaliação e ponderação:

## **MÉTODOS DE SELECÇÃO**

### **AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) (ponderação de 60%)**

**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.

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 grau Licenciatura e/ou Mestrado em Gestão de Empresas, Economia ou Finanças;

**B** - **A formação profissional (FP)**, relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, e obtida nos últimos 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 Direção de Competitividade das Empresas/Departamento de Gestão e Acompanhamento de Projetos do Turismo de Portugal I.P.

**D** - **A avaliação do desempenho (AD)** relativa ao último ano 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 os candidatos têm de possuir o grau académico de Licenciatura e/ou Mestrado em Gestão de Empresas, Economia ou Finanças, ponderando-se ainda a titularidade do grau de académico superior na mesma área. Não há lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Tal exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas (grau 3), as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria técnico superior, conforme artigos 86.º, 88.º e mapa anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Nesse sentido, a titularidade de habilitações académicas de grau superior a licenciatura, desde que obtidas em área relacionada com o conteúdo funcional, devem ter uma ponderação diferente na avaliação curricular por, em abstrato, conferirem aos seus detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher. Doutro modo não teria efeito útil, para a escolha dos candidatos, a utilização deste fator na avaliação curricular.

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

#### **QUADRO I – Habilitações Académicas**

<b>Habilitação Académicas</b>	<b>Valoração</b>
• Licenciatura em Gestão de Empresas, Economia ou Finanças	18 valores
• Mestrado em área relevante para o conteúdo funcional	19 valores
• Doutoramento em área relevante para o conteúdo funcional	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 do 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**

<b>Formação</b>	<b>Valoração</b>
• Ações de formação com duração 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
• Ações de formação com duração entre 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, com indicação da carga horária da mesma.

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: Participação no desenvolvimento de iniciativas que melhorem as competências de gestão das empresas que pretendem apresentar uma candidatura a um instrumento de financiamento, incluindo-se neste contexto ferramentas de viabilidade económica e financeira, de autodiagnóstico financeiro, de análise de indicadores ambientais e sociais, bem como plano de melhorias; Conceção de conteúdos técnicos e de divulgação geral que esclareçam as entidades beneficiárias sobre os requisitos exigidos pelos vários instrumentos financeiros; Preparação, organização e intervenção em ações informativas relacionados com os diversos instrumentos disponíveis para o desenvolvimento de um negócio turístico; Participação no acompanhamento e assistência técnica a investidores, bem como empresas nacionais e estrangeiras que desenvolvam ou pretendam vir a desenvolver a sua atividade no turismo.

Serão, ainda, considerados os seguintes requisitos: Capacidade comunicativa e facilidade de relacionamento interpessoal; Bons conhecimentos de contabilidade (SNC) e normas contabilísticas; Capacidade analítica quanto à interpretação dos resultados gerados pelas empresas, sejam eles financeiros ou não financeiros; Experiência na criação de apresentações criativas que comuniquem informação técnica de forma clara e concisa, sendo igualmente necessário o domínio de ferramentas de apresentação, como é o caso do PowerPoint; Fluente em inglês.

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 3), 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	8 valores
Com experiência até 1 ano na área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência	10 valores
Com experiência profissional superior a 1 e até 4 anos na área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência	12 valores
Com experiência profissional superior a 4 e até 10 anos na área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência	16 valores
Com experiência profissional superior a 10 anos na área de atividade inerente ao posto de trabalho em referência	20 valores

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:

- Comprovativos da experiência profissional;
- Curriculum Vitae;
- 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, bem como as funções exercidas.

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 Muito Bom/Excelente (4,50 a 5,0)	20,00
Desempenho Muito Bom (4,000 a 4,499)	18,00
Desempenho Bom (3,500 a 3,999)	16,00
Desempenho Regular (2,0 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, nos termos e para os efeitos da alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que os mesmos serão pontuados com 10 (dez) valores.

Reforça-se que, para efeitos de prova da avaliação de desempenho considerar-se-á exclusivamente o que venha a constar da declaração emitida pelo serviço de origem, e relativa ao último ano em que o candidato cumpriu ou executou funções ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

#### 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 V – Classificação Avaliação Curricular (método obrigatório)

$$AC = (0,35 \times HA) + (0,20 \times FP) + (0,35 \times EP) + (0,10 \times AD)$$

As ponderações dos fatores – Habilitação 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 40%)

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 n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

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 = Iniciativa;
- C4 = Competência 4 = Análise Crítica e resolução de problemas;
- C5 = Competência 5 = Gestão do conhecimento.

Cada uma das competências será avaliada como segue:

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

A classificação da EAC será obtida através da seguinte grelha:

<b>Avaliação</b>	<b>Fundamentação</b>
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 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 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.

