



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, por meu despacho de 23 de março de 2021, precedendo autorização da Câmara Municipal por deliberação de 25 de janeiro de 2021, na qual foi aprovado o mapa anual de recrutamentos autorizados, publicitado pelo Despacho n.º 1649/2021, publicado no Diário da República 2ª série, nº 29, de 11 de fevereiro, se encontram abertos, pelo prazo de **10 dias úteis** contados da data da publicação do presente aviso, procedimentos concursais comuns 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 01/2021 - 1 Assistente operacional – Manobrador de Máquinas

Refª 02/2021 – 1 Assistente operacional – Calceteiro

Refª 03/2021 - 1 Assistente operacional - Canalizador

Refª 04/2021 - 7 Assistentes operacionais - Cantoneiro de Limpeza

Refª 05/2021 – 3 Assistentes operacionais – Operacional de trânsito

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 mencionados serão exercidas no Município de Guimarães, afetos às seguintes unidades orgânicas, de acordo com a estrutura organizacional em vigor:

Refªs 01, 02 e 03/2021 – Departamento de Obras Municipais/Divisão de Gestão e Conservação

Refª 04/2021 – Departamento de Serviços Urbanos e Ambiente/Divisão de Serviços Urbanos

Refª 05/2021 – Departamento de Serviços Urbanos e Ambiente/Divisão de Mobilidade e Transportes

2) Caracterização dos postos de trabalho:

Refª 01/2021 (Manobrador de Máquinas) - Conduz, manobra e opera máquinas destinadas a escavar, nivelar e transportar e/ou carregar terras ou outros materiais; cravar ou moldar estacas no solo; comprimir e nivelar várias camadas de materiais em trabalhos de construção ou reparação de estradas ou outras superfícies; distribuir uniformemente camadas de massas betuminosas;



desagregação de sedimentos, desassoreamento e limpeza de leitos de rios ou outras superfícies; transportar, arvorar e empilhar mercadorias em depósitos, armazéns ou outros locais; Zela pela conservação e manutenção da máquina que lhe for atribuída; Garante as condições de limpeza e segurança da viatura antes de iniciar a marcha e durante a condução; Procede ao abastecimento de combustível nos termos regulamentares definidos; Efetua pequenas reparações e limpa e lubrifica a máquina e seus acessórios; 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 persecução dos objetivos e bom funcionamento do serviço e do município.

Refª 02/2021 (Calceteiro) – Assegura tarefas de construção, manutenção e conservação de passeios (lancis e calçada), valetas em calçada e pavimentos em calçada; Realiza os procedimentos necessários à preparação do terreno; Deteta eventuais irregularidades do terreno e procede ao seu nivelamento; Talha a pedra e adapta as dimensões dos blocos às necessidades da justaposição; Predispõe os elementos constitutivos da calçada em fiadas mestras; Assegura tarefas de construção, manutenção e conservação de mobiliário urbano como balizadores, guardas de proteção, etc.; Efetua os alinhamentos necessários para uma correta implantação; Seleciona e utiliza a ferramenta adequada, de acordo com as necessidades de pavimentação; 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 prossecução dos objetivos e bom funcionamento do serviço e do município.

Refª 03/2021 – (Canalizador) - Executa e repara canalizações destinadas ao transporte de água ou esgotos; Monta, conserva, repara, corta e enrosca tubos; Solda tubos de inox, plástico, ferro ou outros materiais; Executa redes de distribuição de água e respetivos ramais de ligação; Assenta tubagens e acessórios; Zela pelo bom estado de conservação dos equipamentos colocados à sua disposição; 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 persecução dos objetivos e bom funcionamento do serviço e do município.



Refª 04/2021 – (Cantoneiro de Limpeza) - Proceda à remoção de resíduos e lixeiras; Faz a recolha de contentores e de sacos perdidos; Realiza a descarga dos resíduos recolhidos nos locais designados para o efeito (aterros,...); Realiza a varredura e lavagem das vias; Realiza a limpeza de passeios; Despeja e limpa papeleiras e zona envolvente; Realiza a extirpação de ervas; Realiza limpeza das zonas verdes; Faz a vigilância, manutenção e limpeza das casas de banho públicas; Faz a manutenção e limpeza dos edifícios públicos municipais; Presta apoio às atividades da Proteção Civil; 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 persecução dos objetivos e bom funcionamento do serviço e do município.

Refª 05/2021 – (Operador de trânsito) - Coloca e faz a manutenção da sinalização de trânsito; Monitoriza o funcionamento da sinalização luminosa; Reporta anomalias e promove a sua reparação; Monta lombas reductoras de velocidade; Executa trabalhos de construção civil necessários à montagem de equipamentos de cobrança das zonas de estacionamento de duração limitada; Coloca placas com a identificação dos topónimos nas vias do município; Remove da via pública placas e painéis publicitários ilegais; Faz a marcação de estradas; Executa reparações diversas; Colabora em matéria de sinalização e ordenamento de trânsito nas intervenções levadas a efeito por outros setores ou entidades, nomeadamente nos desvios de trânsito por motivo de obras, festividades ou outros acontecimentos; 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 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, sendo a posição de referência correspondente à 4ª posição, nível 4 da carreira e categoria de assistente operacional, com a remuneração base mensal de 665,00€;

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:

a) Nível habilitacional: Escolaridade obrigatória.

b) Para o posto com a Refª 01/2021 (Manobrador de Máquinas) - Habilitação legal para conduzir veículos da categoria B e C.

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 aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicitam os procedimentos.

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, preenchido em suporte eletrónico, 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 em suporte papel.

7.4. Caso o candidato submeta mais do que uma candidatura no mesmo procedimento, dentro do prazo, será considerada como válida apenas a última candidatura submetida.

8) Documentação exigida:

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

a) Certificado de habilitações literárias;

b) Para o posto de trabalho com a Refª 01/2021 (Manobrador de Máquinas): carta de condução de veículos das categorias B e C.

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 artigo 36º, 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 e respetiva 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 Os candidatos que exerçam funções no Município de Guimarães estão dispensados de entregar a declaração referida na alínea a) do número anterior.

8.4. 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.

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

8.6. 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.

8.7. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro têm de apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das habilitações, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações, 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 seguintes métodos de seleção:

Refª 01/2021 (Manobrador de Máquinas), **Refª 02/2021**(Calceteiro) e **Refª 03/2021** (Canalizador): Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

Refª 04/2021 (Cantoneiro de limpeza) e **Refª 05/2021** (Operador de trânsito): Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, Exame Médico e Entrevista Profissional de Seleção.

9.2 Provas de Conhecimentos: Destinadas a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. São cotadas numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

9.2.1. – Refª 01/2021 (Manobrador de Máquinas), **Refª 02/2021**(Calceteiro) e **Refª 03/2021** (Canalizador). As provas de conhecimentos são escritas, sem consulta, com a duração de 1 hora e versam sobre conhecimentos teóricos e profissionais sobre a função e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e das normas de segurança no trabalho.

9.2.2. Refª 04/2021 (Cantoneiro de limpeza) – A prova de conhecimentos assume natureza prática e teórica, revestindo esta a forma oral, de realização individual, com a duração de 20 minutos, sendo



pedida aos candidatos a execução de algumas tarefas inerentes à atividade e versa, designadamente, sobre:

- Métodos de recolha de resíduos urbanos;
- Sistemas de limpeza pública e desinfeção;
- Boas práticas na higiene urbana, remoção de resíduos volumosos;
- Utilização dos equipamentos.

9.2.3. Refª 05/2021 (Operador de trânsito) – A prova de conhecimentos assume natureza prática, com uma duração não superior a 1 hora, sendo pedida aos candidatos a execução de algumas tarefas inerentes à atividade e versa, designadamente, sobre:

- Avaliação de conhecimentos gerais sobre sinalização de trânsito e circulação automóvel;
- Avaliação de conhecimentos gerais sobre a realização de trabalhos de construção civil, manutenção e conservação;
- Identificação de anomalias ou deficiências na colocação de sinalização e ou execução de trabalhos de construção civil;
- Utilização de equipamentos de proteção obrigatória e operação de pequenos equipamentos utilizados na gestão do espaço público, como a sinalização de trânsito ou o mobiliário urbano.

9.3. Avaliação psicológica (AP) – Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica é valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

9.4. Exame Médico a realizar nos procedimentos com refª 04/2021 e Refª 05/2021 visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício da função.

O exame médico é realizado de acordo com os requisitos definidos em articulação com a Medicina do Trabalho, cujo relatório se encontra arquivado no processo de concurso.

O Exame Médico é avaliado através das menções de Apto e Não Apto.

9.5. Entrevista Profissional de Seleção, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Os parâmetros a avaliar para os procedimentos com as refªs 01/2021, 02/2021 e 03/2021 são a experiência profissional nas respetivas áreas funcionais, motivação para a função, responsabilidade e compromisso com o serviço público, capacidade de expressão verbal correta e coerente e capacidade de trabalho em equipa.



Para os procedimentos com as ref^{as} 04/2021 e 05/2021, os parâmetros são a capacidade de comunicação e fluência verbal, motivação para o desempenho da função, capacidade de trabalho em equipa, experiência profissional e tolerância à pressão.

9.5.1. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

9.6 A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada numa escala de 0 a 20 valores, resultando da ponderação da 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

9.7 Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP, são aplicados os seguintes métodos de seleção:

9.7.1. Ref^a 01/2021 (Manobrador de Máquinas), Ref^a 02/2021(Calceteiro) e Ref^a 03/2021 (Canalizador) – Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção.

9.7.1.1. Avaliação Curricular (AC) – Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, a saber: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD)

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

Ensino Secundário (12º Ano) = 20 valores

3º ciclo do ensino básico (9º Ano) = 17 valores

2º ciclo do ensino básico (6º Ano) = 14 valores

Escolaridade Mínima Obrigatória = 10 valores

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

Mais de 200 horas de formação = 20 valores

De 150 a 199 horas de formação = 16 valores

De 100 a 149 horas de formação = 12 valores



De 36 a 99 horas de formação = 10 valores

De 1 a 35 horas de formação = 8 valores

Sem formação = 0 valores

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 seguinte classificação:

Mais de 10 anos de tempo de serviço = 20 valores

Mais de 8 até 10 anos de tempo de serviço = 16 valores

Mais de 5 até 7 anos de tempo de serviço = 14 valores

Mais de 3 até 4 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 seu período de duração e que contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

AD - Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP - é considerada a avaliação do desempenho do último período avaliativo. De acordo com as menções previstas para o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública/ponderação curricular, o fator AD é calculado da seguinte forma:

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

9.7.1.2 - A classificação da avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que: **AC** - Avaliação Curricular; **HA** - Habilitações Académicas; **FP** - Formação Profissional;

EP - Experiência Profissional; **AD** - Avaliação de Desempenho

9.7.1.3 - **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



- Relacionamento interpessoal
- Realização e orientação para resultados
- Conhecimentos e experiência
- Organização e método de trabalho

A entrevista é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

9.7.1.4. Entrevista Profissional de Seleção, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Os parâmetros a avaliar são a experiência profissional nas respetivas áreas funcionais, motivação para a função responsabilidade e compromisso com o serviço público, capacidade de expressão verbal correta e coerente e capacidade de trabalho em equipa.

O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar sendo valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

9.7.2. Refª 04/2021 (Cantoneiro de limpeza) – Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, Exame Médico e Entrevista Profissional de Seleção.

9.7.2.1. Avaliação Curricular (AC) – Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, a saber: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD)

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

12º ano de escolaridade 20 valores

9º ano de escolaridade 16 valores

6º ano de escolaridade 12 valores

4ª ano de escolaridade 10 valores

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

Mais de 91 horas de formação = 20 valores

De 61 a 90 horas de formação = 16 valores

De 31 a 60 horas de formação = 12 valores

Até 30 horas de formação = 10 valores

Sem formação = 0 valores



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 seguinte classificação:

Mais de 5 anos de tempo de serviço = 20 valores

Mais de 4 até 5 anos de tempo de serviço = 18 valores

Mais de 3 até 4 anos de tempo de serviço = 16 valores

Mais de 2 até 3 anos de tempo de serviço = 14 valores

Mais de 1 até 2 anos de tempo de serviço = 12 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 seu período de duração e que contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

AD - Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP: É considerada a avaliação do desempenho último período avaliativo. De acordo com as menções previstas para o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública/ponderação curricular, o fator AD é calculado da seguinte forma:

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

9.7.2.2 - A classificação da avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (15\%) + FP (30\%) + EP (35\%) + AD (20\%)$$

Em que: **AC** - Avaliação Curricular; **HA** - Habilitações Académicas; **FP** - Formação Profissional;

EP - Experiência Profissional; **AD** - Avaliação de Desempenho

9.7.2.3. Exame Médico visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício da função.

O exame médico é realizado de acordo com os requisitos definidos em articulação com a Medicina do Trabalho, cujo relatório se encontra arquivado no processo de concurso.

O Exame Médico é avaliado através das menções de Apto e Não Apto.



9.7.2.4 - 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
- Realização e Orientação para Resultados
- Trabalho de Equipa e Cooperação
- Relacionamento Interpessoal
- Orientação para a Segurança

A entrevista é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

9.7.2.5 - Entrevista Profissional de Seleção, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Os parâmetros a avaliar são a capacidade de comunicação e fluência verbal, motivação para o desempenho da função, capacidade de trabalho em equipa, experiência profissional e tolerância à pressão.

9.7.2.6. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

9.7.3. - Refª 05/2021 (Operador de trânsito) - Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, Exame Médico e Entrevista Profissional de Seleção.

9.7.3.1. Avaliação Curricular (AC) – Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, a saber: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD)

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

12º ano de escolaridade 20 valores

Escolaridade obrigatória 18 valores

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

Mais de 91 horas de formação = 20 valores

De 61 a 90 horas de formação = 16 valores

De 31 a 60 horas de formação = 12 valores



Até 30 horas de formação = 10 valores

Sem formação = 0 valores

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 seguinte classificação:

Mais de 5 anos de tempo de serviço = 20 valores

Mais de 4 até 5 anos de tempo de serviço = 18 valores

Mais de 3 até 4 anos de tempo de serviço = 16 valores

Mais de 2 até 3 anos de tempo de serviço = 14 valores

Mais de 1 até 2 anos de tempo de serviço = 12 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 seu período de duração e que contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

AD - Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP: É considerada a avaliação do desempenho do último período avaliativo. De acordo com as menções previstas para o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública/ponderação curricular, o fator AD é calculado da seguinte forma:

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

9.7.3.2. A classificação da avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (25\%) + FP (25\%) + EP (35\%) + AD (15\%)$$

Em que: **AC** - Avaliação Curricular; **HA** - Habilitações Académicas; **FP** - Formação Profissional;

EP - Experiência Profissional; **AD** - Avaliação de Desempenho

9.7.3.3. Exame Médico visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício da função.

O exame médico será realizado de acordo com os requisitos definidos em articulação com a Medicina do Trabalho, cujo relatório se encontra arquivado no processo de concurso.

O Exame Médico é avaliado através das menções de Apto e Não Apto.



9.7.3.4 - 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
- Realização e orientação para resultados
- Conhecimentos e experiência
- Organização e método de trabalho
- Trabalho de equipa e cooperação

A entrevista é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

9.7.3.5 - Entrevista Profissional de Seleção, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Os parâmetros a avaliar são a capacidade de comunicação e fluência verbal, motivação para o desempenho da função, capacidade de trabalho em equipa, experiência profissional e tolerância à pressão.

9.7.3.6. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar sendo valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

9.8. A ordenação final dos candidatos aos postos com a Refª 01/2021 (Manobrador de Máquinas), Refª 02/2021 (Calceteiro), Refª 03/2021 (Canalizador) e Refª 05/2021 (Operador de trânsito) que completem o procedimento é efetuada numa escala de 0 a 20 valores, resultando da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = AC (30\%) + EAC (40\%) + EPS (30\%)$$

9.9. A ordenação final dos candidatos aos postos com a Refª 04/2021 (Cantoneiro de limpeza), que completem o procedimento é efetuada numa escala de 0 a 20 valores, resultando da ponderação da seguinte fórmula:

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

Em que:

OF – Ordenação Final

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

EPS – Entrevista Profissional de Seleção



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, ou a menção de Não Apto.
11. Dos 7 postos de trabalho constantes da Refª 04/2021 (Cantoneiro de limpeza) e dos 3 postos de trabalho da Refª 05/2021 (Operador de trânsito), é fixada a reserva de um dos postos para candidatos com deficiência, devidamente comprovada, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, nos termos do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro.
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 nas atas nº 1 de cada um dos procedimentos.
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 do meu despacho datado de 23 de março de 2021, poderá vir a optar-se pela sua utilização faseada, depois de definido o universo de candidatos admitidos aos concursos, 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 unitárias 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 01/2021 (Manobrador de Máquinas), Refª 02/2021(Calceteiro) e Refª 03/2021 (Canalizador):

Presidente: José Parcídio Meira Leite Salgado, chefe da Divisão de Gestão Conservação.

Vogais Efetivos: Marta Sofia Teixeira Ferreira Nuno e Fernando Nuno Garcez Pereira Oliveira, ambos técnicos superiores.

Vogais Suplentes: Emílio José Pereira Correia, encarregado geral operacional e Maria Fernanda Fernandes de Castro – chefe da Divisão de Empreitadas.

Refª 04/2021 (- Cantoneiro de Limpeza)

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: Crisália Marcela Pereira Alves, coordenadora Municipal da Proteção Civil e Margarida Isabel Peixoto Carneiro, técnica superior.

Refª 05/2021 (Operacional de trânsito)

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

Vogais efetivos: Rui Miguel Lino de Castro, chefe da Divisão de Mobilidade e Transportes e Elisabete Cruz Fernandes, chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos.

Vogais suplentes: Ricardo Vilela Coimbra, técnico superior e António Júlio Guimarães Pires, encarregado operacional.

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

Paços do Concelho de Guimarães, 9 de julho de 2021

A Vereadora de Recursos Humanos,
(por delegação de competências conforme despacho de 19/10/2017)

(Sofia Ferreira)