



Ata nº 1

Aos quatro dias do mês de maio do ano dois mil e vinte e um, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri, designado por despacho da Vereadora de Recursos Humanos, datado de vinte e três de março de dois mil e vinte e um, constituído por **José Parcídio Meira Leite Salgado** – Chefe da Divisão de Gestão e Conservação, que presidiu, **Marta Sofia Teixeira Ferreira Nuno** e **Fernando Nuno Garcez Pereira Oliveira**, ambos técnicos superiores, como vogais 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 correspondente à carreira e categoria de assistente operacional (**Manobrador de máquinas**).

De acordo com o despacho acima referido da Vereadora de Recursos Humanos, são aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e um complementar, nos termos do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LTFP), conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela Portaria nº 12-A/2021, doravante denominada apenas por Portaria.

A) Para os candidatos que não estão abrangidos pela aplicação do nº 2 do art. 36º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção.

Método de seleção obrigatórios:

1. Prova de conhecimentos destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. A prova de conhecimentos será escrita, sem consulta, com a duração de 1 hora e versará 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;

1.1. A prova de conhecimentos é cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

2. 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.

3. 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 na área funcional de calceteiro, motivação para a função responsabilidade e compromisso com o serviço público, capacidade de expressão verbal correta e coerente e capacidade de trabalho em equipa.

3.1. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.



3.2 A Entrevista Profissional de Seleção 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.

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, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará 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

B) Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são a Avaliação Curricular, a Entrevista de Avaliação de Competências e a Entrevista Profissional de Seleção.

Métodos de seleção obrigatórios:

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).

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

Grau académico	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

1.2. FP - Formação Profissional: Será 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, de acordo com a seguinte tabela:

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

- 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 ação de formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a seis horas e uma semana de formação corresponde a 5 dias.
- A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

1.3. 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 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 e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação 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.

1.4. AD - Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP - considerando que a avaliação é bienal, o júri deliberou, por unanimidade, que a avaliação do desempenho se reporta ao 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:

- 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



1.5. 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

2. **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.

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

Para este método de seleção, procedeu o júri à análise das competências essenciais definidas no respetivo perfil de competências para o posto de trabalho colocado a concurso, a saber:

- Responsabilidade e compromisso com o serviço
- Conhecimentos e experiência
- Organização e método de trabalho
- Trabalho de equipa e cooperação
- Otimização de recursos

3. **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 na área funcional de calceteiro, motivação para a função, responsabilidade e compromisso com o serviço público, capacidade de expressão verbal correta e coerente e capacidade de trabalho em equipa.

3.1. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

3.2 A Entrevista Profissional de Seleção 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.

- 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, não lhe sendo aplicado o método seguinte.
- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:



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

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

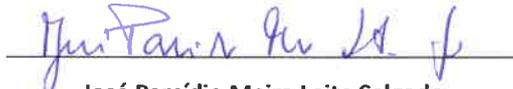
C - Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27º da Portaria.

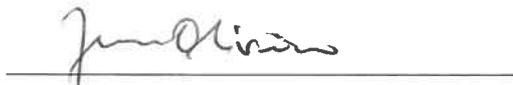
Subsistindo o empate, são utilizados sucessivamente, os seguintes critérios de preferência:

1. Candidato com maior classificação no parâmetro “Motivação para a função” da Entrevista Profissional de Seleção;
2. Candidato residente no concelho de Guimarães;
3. Candidato com menor idade.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos. Para constar se lavrou a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, vai assinada pelos membros do júri.


José Parcídio Meira Leite Salgado


Marta Sofia Teixeira Ferreira Nuno


Fernando Nuno Garcez Pereira Oliveira

