



ATA N.º 1

FIXAÇÃO E PONDERAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO

Aos três dias do mês de janeiro do ano dois mil e vinte e dois, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri, designado por despacho do Vereador de Recursos Humanos, datado de treze de dezembro de dois mil e vinte e um, constituído por **Maria Inês de Figueiredo Dias de Sousa Ribeiro**, diretora do Departamento de Recursos Humanos, que presidiu, **Inês Correia Durão**, técnica superior e **Sofia Isabel Azevedo Rodrigues**, assistente técnica, como vogais, para 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 **dois postos de trabalho** correspondentes à carreira e categoria de **assistente técnico**.

De acordo com o despacho acima referido, são aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e um complementar, nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, 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.

Sem prejuízo do disposto no parágrafo seguinte, os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção.

Para os candidatos referidos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção são a Avaliação Curricular, a Entrevista de Avaliação de Competências e a Entrevista Profissional de Seleção.

Métodos de seleção:

1. Prova de Conhecimentos (PC): destinada a avaliar os conhecimentos e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função, versando sobre as seguintes matérias:

- Constituição da República Portuguesa;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Regime da modernização administrativa: Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril;
- Código de Conduta do Município de Guimarães: Edital n.º 942/2020, de 1 de setembro, publicado no Diário da República, 2ª série, n.º 170;
- Regime jurídico das autarquias locais, estatuto das entidades intermunicipais, regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e regime jurídico do associativismo autárquico: Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais: Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro no que respeita à subsecção IV – Parentalidade - art.º 33º ao art.º 65º;
- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro.

Na prova também é avaliado o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova assume a forma escrita e tem a duração de 2 horas. É permitida a consulta da legislação indicada, em versão simples, não anotada, em suporte papel. Todos os diplomas legais devem ser consultados na sua versão atualizada.



2. **Avaliação Psicológica (AP):** visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido, que se anexa à presente ata.

3. **Avaliação Curricular (AC):** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definindo-se os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

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

| | |
|--|------------|
| Ensino secundário ou superior | 20 valores |
| Ensino secundário obtido através do sistema RVCC | 10 valores |

3.2. **FP - Formação Profissional:** é considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizados no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos dez anos e contabilizada em horas de acordo com a seguinte tabela:

| | |
|--|------------|
| 500 ou mais horas de formação | 20 valores |
| De 400 a 499 horas de formação | 18 valores |
| De 300 a 399 horas de formação | 16 valores |
| De 200 a 299 horas de formação | 14 valores |
| De 100 horas a 199 de formação | 12 valores |
| De 35 horas a 99 horas de formação | 10 valores |
| Até 35 horas de formação ou sem formação | 8 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 formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a 6 horas.

A não entrega dos comprovativos de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

3.3. **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 12 anos de tempo de serviço | 20 valores |
| Mais de 9 a 12 anos de tempo de serviço | 16 valores |
| Mais de 6 a 9 anos de tempo de serviço | 14 valores |
| Mais de 3 até 6 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 período de duração e contenha a descrição 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.



3.4. Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP (AD): é considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo (2019-2020). De acordo com as menções previstas no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, 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

A classificação da avaliação curricular é obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (20\%) + FP (30\%) + EP (40\%) + AD (10\%)$$

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, tendo como referência o perfil de competências definido, anexo à presente ata.

5. Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. São avaliados os seguintes parâmetros: experiência profissional; motivação para a função; comunicação; organização e método de trabalho e relacionamento interpessoal.

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. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, de acordo com a tipologia de métodos aplicados a cada universo de candidatos, sendo excluído o candidato que não compareça à sua realização ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a 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.

Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP é utilizada a seguinte fórmula:

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

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

6. Valoração dos métodos de seleção: Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.



Na **Prova de Conhecimentos e Avaliação Curricular**, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A **Avaliação Psicológica** e a **Entrevista de Avaliação de Competências** são avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, as quais correspondem, respetivamente classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A **Entrevista Profissional de Seleção** é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, as quais correspondem, respetivamente classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

CrITÉrios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria. Subsistindo o empate, são utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de preferência:

- 1º Candidato com maior classificação atribuída no parâmetro experiência profissional, na Entrevista Profissional de Seleção
- 2º Candidato com maior classificação atribuída no parâmetro motivação para a função, na Entrevista Profissional de Seleção;
- 3º Candidato com menor idade.

O JÚRI,

Maria Inês de Figueiredo Dias de Sousa Ribeiro

Assinado por: **INÉS CORREIA DURÃO**
Num. de Identificação: B11 [REDACTED]
Data: 2022.01.07 10:45:08+00'00'



Assinado por: **SOFIA ISABEL DE AZEVEDO RODRIGUES**
Num. de Identificação: [REDACTED]
Data: 2022.01.07 11:04:54+00'00'

