



ATA Nº 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE UM ASSISTENTE TÉCNICO – MEDIDOR ORÇAMENTISTA

DEFINIÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO E FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E SUA PONDERAÇÃO

Aos trinta dias do mês junho do ano dois mil e vinte, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri, designado por despacho da Vereadora de Recursos Humanos, datado de vinte e nove de abril de dois mil e vinte, constituído por **Clara Cláudia Guedes Castro**, chefe da Divisão Estudos e Projetos, em regime de substituição, que presidiu, **Joaquim José Sampaio Silva**, assistente técnico e **Elisabete Cruz Fernandes**, chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, 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 um posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de Assistente Técnico, na área de medições e orçamentos.

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 6º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, doravante denominada apenas por Portaria.

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

Métodos de seleção obrigatórios:



1. Prova de conhecimentos (PC) – De acordo com a alínea a), do n.º 1, do artigo 5.º da Portaria, a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

1.1. A prova de conhecimentos é cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme n.º 2 do artigo 9.º da Portaria.

1.2. A prova de conhecimentos assume, nos termos da alínea a), do n.º 2, do artigo 8.º da Portaria, a forma escrita, garantindo-se o anonimato do candidato para efeitos de correção, sendo de realização individual e efetuada em formato papel. A prova terá duas componentes, uma de carácter geral e outra de carácter específico.

A primeira componente é composta por questões de escolha múltipla, versando sobre direitos e deveres dos trabalhadores com vínculo de trabalho em funções públicas, constantes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na redação atualizada.

A segunda componente incide sobre a demonstração de conhecimentos na área de medições e orçamentos de projetos de arquitetura nas vertentes de espaços públicos, edificados e respetivas especialidades,



inerentes ao projeto, através de uma proposta de medição e orçamento de um projeto de construção civil que será fornecido no dia da prova.

1.3. A prova de conhecimentos tem a duração de 2H30m, podendo a duração da mesma ser alargada até 3H, para os candidatos com deficiência que solicitem comprovadamente condições especiais para a sua realização.

1.4. Os candidatos deverão apresentar-se no local estipulado, 15 minutos antes da hora agendada para o início da prova, sendo concedido uma tolerância de 10 minutos por atraso, após o respetivo início.

1.5. Para efeitos de realização da prova de conhecimentos é autorizada a utilização de máquina de calcular. Em caso de necessidade determinada por situação de deficiência devidamente comprovada, poderá ser autorizado a utilização de aparelho eletrónico considerado adequado.

1.6. A desistência da prova de conhecimentos só pode ser manifestada pelos candidatos, decorridos 15 minutos do seu início, podendo os candidatos sair da sala a partir desse momento.

1.7. Não é permitida a ausência da sala, por qualquer outro motivo que não a desistência da realização da prova ou após a entrega da mesma, salvo indicação médica.

2. Avaliação psicológica (AP) – De acordo com a alínea b), do n.º 1, do artigo 5.º da Portaria, a avaliação psicológica 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 nos termos do previsto no n.º 3, art.º 9.º da Portaria, sendo na última fase do método, 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.
- A avaliação psicológica valorada com Reduzido e Insuficiente é eliminatória do procedimento.

3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – De acordo com a alínea a), do n.º 1, do nº 6.º da Portaria, a entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, de acordo com os parâmetros constantes do seguinte mapa:

Capacidade de Comunicação e fluência verbal		Motivação para o desempenho da função		Capacidade de trabalho em equipa		Experiência profissional		Tolerância à pressão	
Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20
Bom	16	Bom	16	Bom	16	Bom	16	Bom	16
Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12
Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8
Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4



3.1. Nos termos do previsto nos n.ºs 5 e 6 do art.º 9.º da Portaria, 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.

3.2. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

3.3. 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.

4. 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.

5. Ordenação Final dos candidatos: Nos termos do artigo 26.º da Portaria, 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.

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) – De acordo com a alínea c), do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria, a avaliação curricular 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:

Técnico Superior de Especialização Profissional

Grau académico	Classificação
Curso Técnico Superior de Especialização Profissional de Construção Civil e Reabilitação	20 valores
Curso Profissional de Medidor Orçamentista, nível 4	18 valores

1.2. FP - Formação Profissional: Será considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizadas no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos cinco anos, contabilizada em horas, de acordo com a seguinte tabela:



Mais de 400 horas de formação	20 valores
De 301 a 400 horas de formação	18 valores
De 201 a 300 horas de formação	16 valores
De 101 a 200 horas de formação	14 valores
De 36 a 100 horas de formação	12 valores
Até 35 horas de formação	10 valores
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 ação de formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a sete horas.
- 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: Será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

Só é contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, de acordo com a seguinte tabela, até ao limite máximo de 20 valores:

Mais de 10 anos de tempo de serviço	20 Valores	Mais de 1 até 2 anos de tempo de serviço	12 Valores
Mais de 5 até 10 anos de tempo de serviço	18 Valores	Até 1 ano de tempo de serviço	8 Valores
Mais de 3 até 5 anos de tempo de serviço	16 Valores		
Mais de 2 até 3 anos de tempo de serviço	14 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 mesma passou a ter carácter bienal, nos termos do artigo 49.º da lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, 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

- o 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:

$$AC = HA (10\%) + FP (35\%) + EP (35\%) + AD (20\%)$$

Em que: **AC** - Avaliação Curricular; **HA** - Habilitações Académicas; **FP** - Formação Profissional; **EP** - Experiência Profissional; **AD** - Avaliação de Desempenho

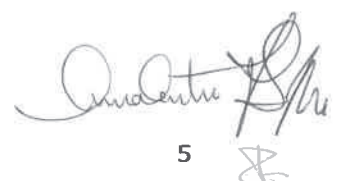
2. **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – De acordo com alínea d), do artigo 5.º da Portaria, a entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas 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.
- Nos termos do previsto no n.º 5, art.º 9.º da Portaria 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 definidas no respetivo perfil de competências para o posto de trabalho colocado a concurso, a saber:

- Competência 1: Responsabilidade e Compromisso com o Serviço
- Competência 2: Organização e método de trabalho
- Competência 3: Análise da informação e sentido crítico
- Competência 4: Iniciativa e Autonomia
- Competência 5: Comunicação

3. **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - De acordo com a alínea a), do n.º 1, do nº 6.º da Portaria, a entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, de acordo com os parâmetros constantes do seguinte mapa:





Capacidade de Comunicação e fluência verbal		Motivação para o desempenho da função		Capacidade de trabalho em equipa		Experiência profissional		Tolerância à pressão	
Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20
Bom	16	Bom	16	Bom	16	Bom	16	Bom	16
Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12
Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8
Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4

4. 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.
5. **Ordenação Final dos candidatos:** Nos termos do artigo 26.º da Portaria, 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:

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

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.

7. 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.

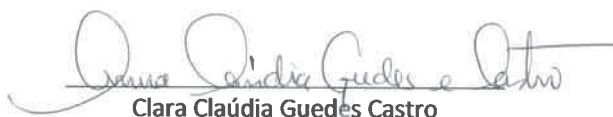
Subsistindo o empate, são utilizados sucessivamente, os seguintes critérios de preferência:

1. Candidato com maior experiência na área para que é aberto o concurso;
2. Candidato com maior grau de habilitação académica exigida para a candidatura;
3. Candidato com maior média na habilitação académica exigida para a candidatura;
4. Candidato com menor idade.

8. Candidatos portadores de deficiência

De acordo com o n.º 2, do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, competirá ao júri verificar a capacidade de o candidato portador de deficiência exercer a função, de acordo com o perfil funcional.

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


Clara Cláudia Guedes Castro



MUNICÍPIO DE
GUIMARÃES



património mundial
world heritage

Joaquim José Sampaio Silva

Joaquim José Sampaio Silva

Elisabete Cruz Fernandes

Elisabete Cruz Fernandes