



ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE UM TÉCNICO SUPERIOR ENGENHEIRO CIVIL

FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E SUA PONDERAÇÃO

Aos quinze dias do mês de dezembro 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 vinte e dois de junho de dois mil e vinte e dois, constituído por **Pedro Manuel Ferreira Silva Sousa**, diretor do Departamento de Desenvolvimento do Território, em regime de substituição, que presidiu, e, como vogais, **Ricardo José Fernandes Rodrigues**, chefe da Divisão do Centro Histórico e **Elisabete Cruz Fernandes**, chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, 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 de técnico superior, engenheiro civil, para o Departamento de Desenvolvimento do Território.

De acordo com o despacho acima referido, são aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e dois métodos de seleção facultativos, nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante denominada apenas por Portaria.

- a) Para os candidatos a que seja aplicável o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção são:
 - i. Obrigatórios: Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências
 - ii. Facultativo: Prova de Conhecimentos
- b) Para os restantes candidatos, os métodos são:
 - i. Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica
 - ii. Entrevista de Avaliação de Competências

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:

- 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;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Regime Jurídico de Urbanização e Edificação – Decreto-Lei 555/99 de 16 de dezembro;
- Plano Diretor Municipal – Aviso n.º 6936/2015 do Diário da República, n.º 119, de 22 de junho 2015;
- Regulamento Municipal Edificação e Urbanização da Câmara Municipal de Guimarães;
- Portaria n.º 113/15 de 22 de abril - Identifica os elementos instrutórios dos procedimentos previstos no RJUE;
- Revisão do Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial - Decreto-Lei n.º 80/2015 de 14 de maio;

1.1.
2.



- Conceitos técnicos atualizados nos domínios do ordenamento do território e do urbanismo - Decreto Regulamentar n.º 5/2019 de 27 setembro

1.2. A prova de conhecimentos tem a duração de duas horas.

1.3. Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos podem consultar todos os documentos constantes do programa de provas, sendo que a legislação tem de ser simples (não anotada) em suporte papel. Todos os diplomas legais devem ser consultados na sua versão atualizada.

1.4. Não é autorizada a utilização de qualquer aparelho eletrónico, exceto em caso de necessidade determinada por situação de deficiência devidamente comprovada.

1.5. 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.

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:

Doutoramento na área da engenharia civil	20 valores
Mestrado pré-bolonha na área de engenharia civil	16 valores
Licenciatura pré-bolonha ou Mestrado Integrado em engenharia civil	14 valores
Licenciatura pós-bolonha em engenharia civil	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:

Mais de 500 horas de formação	20 valores
De 350 a 500 horas de formação	16 valores
De 200 a 349 horas de formação	14 valores
De 100 a 199 horas de formação	12 valores
Até 99 horas de formação	10 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 formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a 6 horas. Para o caso de o certificado conter a indicação de créditos ECTS, considera-se como valor de conversão de 28 horas por crédito. A não entrega dos comprovativos das ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.



1/16
P.

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 5 a 8 anos de tempo de serviço	14 valores
Mais de 3 até 5 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 do nº 3 do art.º 15º Portaria, requerer ao candidato a apresentação de documentos comprovativos de factos por ele referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

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

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

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: responsabilidade e compromisso com o serviço; planeamento e organização; iniciativa e autonomia; orientação para resultados; análise da informação e sentido crítico.

5. 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/não apto, 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:

$$OF = PC (70\%) + EAC (30\%)$$

Em que: OF = Ordenação Final; PC = Prova de Conhecimentos; EAC – Entrevista de avaliação de competências

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



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

Em que: **OF** = Ordenação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EAC** = Entrevista Avaliação de Competências; **PC** = Prova de Conhecimentos

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.

Na **prova de conhecimentos, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências**, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A **avaliação psicológica** é avaliada através das menções de *Apto* e *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

7. Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24º da Portaria. Subsistindo o empate, é utilizado o seguinte critério de preferência: candidato com maior classificação obtida na competência responsabilidade e compromisso com o serviço.

O JÚRI,

Pedro Manuel Ferreira Silva Sousa

Ricardo José Fernandes Rodrigues

Elisabete Cruz Fernandes