



ATA N.º 1

Aos quatro dias do mês janeiro de do ano dois mil e vinte e quatro, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri, designado por despacho do Vereador de Recursos Humanos datado de vinte e sete de junho de dois mil e vinte e dois, constituído por **Maria do Carmo Pereira Marques Martins**, chefe da Divisão de Atendimento e Apoio ao Múncipe, que presidiu, **Helena Alexandra Ferreira Magalhães**, técnica superior e **Clementina de Jesus Fernandes Leite da Silva**, assistente técnica, 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 **assistente operacional, com perfil profissional de telefonista**.

De acordo com o despacho de vinte e nove de dezembro de dois mil e vinte e três, são aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e dois métodos de seleção complementares, 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 17.º e 18.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, doravante denominada apenas por Portaria.

Para os candidatos a que seja aplicável o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:

Obrigatórios: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências

Complementar: Prova de Conhecimentos

Para os restantes candidatos:

Obrigatórios: Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica

Complementar: 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:

- Código de Conduta do Município de Guimarães: Edital n.º 2067/2023, de 7 de dezembro, publicado no Diário da República, 2ª série, n.º 236;
- Regime jurídico das autarquias locais: Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Direitos e deveres dos trabalhadores com vínculo de trabalho em funções públicas - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Esclarece-se que, no âmbito deste tema, são as seguintes as disposições legais relevantes:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas:

Artigos 19.º a 24.º

Artigos 45.º a 51.º

Artigos 70.º a 76.º

Artigos 180.º a 193.º

Artigos 276.º a 310.º

Código do Trabalho:

Artigos 33.º a 65.º

Artigos 237.º a 256.º



- Constarão, ainda, da prova questões de cultura geral e outras relacionadas com o âmbito autárquico e municipal cuja informação pode ser obtida através da página eletrónica do Município:

[https://www.cm-guimaraes.pt/municipio-24;](https://www.cm-guimaraes.pt/municipio-24)

[https://www.cm-guimaraes.pt/municipio/camara-municipal/organograma.](https://www.cm-guimaraes.pt/municipio/camara-municipal/organograma)

A prova de conhecimentos assume a forma escrita, sem consulta, considerando que não será exigida aos candidatos a referência às normas (diplomas, artigos e alíneas) e tem a duração de 2 horas.

2. Avaliação Psicológica (AP) – a avaliação psicológica 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.

12º ano de escolaridade	20 valores
9º ano de escolaridade	16 valores
6º ano de escolaridade	12 valores
4º ano de escolaridade	10 valores

Para efeito da classificação prevista no quadro, os requisitos exigidos pelos diplomas legais referidos têm de ser comprovados através de documento idóneo. No caso de não apresentação será atribuída a classificação mínima de 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 100 horas de formação	20 valores
De 61 a 99 horas de formação	16 valores
De 31 a 60 horas de formação	13 valores
Até 30 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 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.



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 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 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

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

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, orientação para o serviço público, iniciativa e autonomia, tolerância à pressão e contrariedades e trabalho de equipa e cooperação

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:

$$OF = PC (60\%) + EAC (40\%)$$

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:

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

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

5. 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, avaliação curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências**, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

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

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

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate, é utilizado, adicionalmente, o seguinte critério de preferência: candidato com maior classificação atribuída

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 ser assinada.

O JURI,

Maria do Carmo Pereira Marques Martins


Helena Alexandra Ferreira Magalhães


Clementina de Jesus Fernandes Leite da Silva