



## ATA N.º 1

Aos onze dias do mês de março 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 28 de agosto de 2023, constituído por **Clara Cláudia Guedes Castro**, chefe da Divisão de Estudos e Projetos, que presidiu, e, como vogais, **José Miguel Silva Fernandes**, chefe da Divisão de Habitação e **Inês Correia Durão**, chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, em regime de substituição, 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 da carreira e categoria de técnico superior, com o perfil profissional de Engenheiro Eletrotécnico.

De acordo com o despacho acima referido, 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 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.

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

### 1. Métodos de seleção:

**1.1. Prova de Conhecimentos (PC)** - visa 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 - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Artigos 70.º ao 175.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Código dos Contratos Públicos – Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro;
- Estrutura e organização dos serviços do município de Guimarães, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 251, de 30 de dezembro - Despacho n.º 14897/2022;
- Requisitos de acesso e exercício da atividade das entidades e profissionais responsáveis pelas instalações elétricas de serviço particular - Lei n.º 14/2015, de 16 de fevereiro;
- Regime das instalações elétricas particulares - Decreto-Lei n.º 96/2017, de 10 de agosto;
- Regras Técnicas das Instalações Elétricas de Baixa Tensão - Portaria n.º 949-A/2006, de 11 de setembro;
- Regulamento Mobilidade Elétrica - Regulamento n.º 854/2019, de 04 de novembro;
- Organização e o funcionamento do Sistema Elétrico Nacional - Decreto-Lei n.º 15/2022, de 14 de janeiro;



- Regulamento de Segurança de Redes de Distribuição de Energia Elétrica em Baixa Tensão - Decreto Regulamentar n.º 90/84, de 26 de dezembro;
- Regime jurídico da construção, do acesso e da instalação de redes e infraestruturas de comunicações eletrónicas - Lei n.º 123/2009, de 21 de maio;
- Manual de Infraestruturas e Telecomunicações em Edifícios (ITED 4ª Edição);
- Manual de Infraestruturas e Telecomunicações em Loteamentos, Urbanizações e Conjunto de Edifícios (ITUR 3ª Edição);
- Regime Jurídico da segurança contra Incêndios em edifícios - Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro;
- Regulamento técnico de segurança contra incêndio em edifícios - Portaria n.º 1532/2009, de 29 de dezembro.

A prova de conhecimentos tem a duração de duas horas.

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.

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

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.

**1.2. 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.

**1.3. 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).

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

|              |            |
|--------------|------------|
| Doutoramento | 20 valores |
| Mestrado     | 16 valores |
| Licenciatura | 14 valores |

**1.3.2. Formação Profissional (FP)-** 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 200 horas de formação         | 20 valores |
| Mais de 100 até 200 horas de formação | 16 valores |
| Mais de 50 até 100 horas de formação  | 14 valores |
| Mais de 24 até 50 horas de formação   | 12 valores |
| Até 24 horas de formação              | 10 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 das ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

**1.3.3. Experiência Profissional (EP)** - 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 8 até 12 anos de tempo de serviço | 16 valores |
| Mais de 5 até 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 artigo 15º da Portaria n.º 233/222, 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.

**1.3.4. Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP (AD)** - é considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo (2021-2022). 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; Conhecimentos especializados e experiência; Análise da informação e sentido crítico; Iniciativa e autonomia; Planeamento e organização.

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:



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

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

2. **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 entrevista de avaliação de competências**, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

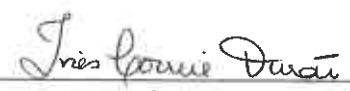
A **avaliação psicológica** será avaliada através das menções de *Apto e Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

3. **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 obtida na competência responsabilidade e compromisso com o serviço da entrevista de avaliação de competências.

O JÚRI,

  
Clara Cláudia Guedes Castro

  
José Miguel Silva Fernandes

  
Inês Correia Durão