



ATA N.º 1

Aos trinta e um dias do mês de maio 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 catorze de maio de dois mil e vinte e quatro, constituído por **Maria Inês de Figueiredo Dias de Sousa Ribeiro**, diretora do Departamento de Recursos Humanos, que presidiu, e, como vogais, **Inês Correia Durão**, chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, em regime de substituição e **Maria Luísa Fernandes Mendes**, técnica superior, 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 de Apoio à Gestão**.

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.

Métodos de seleção:

Prova de Conhecimentos (PC) destinada a avaliar os conhecimentos e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função. A prova é escrita, tem a duração de 2 horas e 30 minutos e tem como suporte a seguinte legislação e documentação:

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro
- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, que estabelece o quadro de competências dos municípios e das freguesias
- Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, que estabelece o Regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Código de Conduta da Câmara Municipal de Guimarães, conforme republicação efetuada no Diário da República n.º 236, em 07/12/2023
- 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
- Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRS), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442-A/88, de 30 de novembro: artigos 1.º a 2.º-B; 11.º e 12.º; 98.º a 99.º-F.

Dr. A. J. J. J. J.



- Sistema remuneratório da Administração Pública 2024, disponível em https://www.dgaep.gov.pt/upload/catalogo/SRAP_2024_V1.pdf, até à página 12
- Decreto-Lei n.º 118/83, de 25 de fevereiro, que estabelece o funcionamento e esquema de benefícios do Instituto de Proteção e Assistência na Doença (ADSE): artigo 46.º
- Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro: artigos 6.º a 17.º; 44.º, 48.º e 53.º
- Código de Processo Civil, aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de junho – Artigos 738.º, 773.º e 779.º
- Estatuto da Aposentação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro – Artigos 5.º a 8.º; e artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 137/2010, de 28 de dezembro
- Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, no regime de proteção social convergente:

Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos podem consultar todos os documentos constantes do programa de provas em suporte papel. A legislação só pode ser consultada na sua versão simples (não anotada). Durante a realização da prova de conhecimentos não é autorizada a utilização de qualquer aparelho eletrónico, exceto máquina de calcular não científica, que deve ser levada para a prova de conhecimentos por cada um dos candidatos.

Apenas em caso de necessidade determinada por situação de deficiência devidamente comprovada e atempadamente comunicada pode ser permitida a utilização de aparelhos eletrónicos.

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.

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.

Avaliação Curricular (AC) – visa avaliar as Habilitações Académicas (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (20\%) + FP (20\%) + EP (50\%) + AD (10\%)$$

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	20 valores
Mestrado na área	18 valores
Licenciatura	16 valores

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 200 horas de formação	20 valores
Mais de 100 até 200 horas de formação	16 valores

Handwritten signature:
D.H. B.
Juresti



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	8 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) são consideradas somente as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Caso o certificado da formação não contenha a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a 6 horas e meio dia de formação corresponde a 3 horas. Não são consideradas as ações cujo certificado não identifique a data da sua realização.

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 8 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 artigo 15º da 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.

AD - Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP: 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	4 valores

Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 12 valores

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências técnicas e comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função. Serão avaliadas as competências comportamentais: Análise da informação e sentido crítico, planeamento e organização, trabalho de equipa e cooperação, relacionamento interpessoal e iniciativa e autonomia.

João B. S.



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:

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

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

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**, na **Avaliação Curricular** e na **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.

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: melhor classificação na competência análise da informação e sentido crítico, na entrevista de avaliação de competências.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos e, para constar do processo, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai assinada.

O JÚRI,

Maria Inês de Figueiredo Dias de Sousa Ribeiro

Inês Correia Durão

Maria Luísa Fernandes Mendes