

[Handwritten signatures and initials]

Assunto: ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Ref.ª 12/24) – 1 Assistentes Técnico – (área Eletromecânica)

Data: 20/03/2024

Hora: 11h00

Local: Paços do Concelho

Presentes: Presidente – Nuno Filipe Gonçalves Fresco Medon Ferreira, Chefe de Divisão de Edifícios e Equipamentos.

Vogais Efetivos:

1.ª vogal – Paulo Alexandre Barroso de Vilhena, Técnico Superior (Engenharia Eletrotécnica)

2.ª vogal – Márcio Manuel Ribeiro de Magalhães, Técnico Superior (Recursos Humanos).

Distribuição: Despacho 16/GP/2024

ATA Nº 1

Aos vinte dias de março de 2024, nas instalações da Câmara Municipal do Marco de Canaveses, reuniu o júri designado por despacho da Senhora Presidente da Câmara, de 21 de fevereiro de 2024, para o procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Técnico – (área Eletromecânica), a afetar à DEE.

O posto de trabalho posto a concurso tem a seguinte caracterização: Exercer funções em concordância com as competências e atribuições constantes da estrutura orgânica dos serviços e do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do artigo 88.º da mesma Lei, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional, nomeadamente as seguintes atividades:

Executar, acompanhar e monitorizar planos de manutenção preventiva de equipamentos;

Montar, instalar, afinar, reparar, e proceder à manutenção dos componentes elétricos e mecânicos de circuitos, equipamentos, aparelhos de AVAC, de bombagem;

Verificar a montagem e a instalação de equipamentos, utilizando aparelhos de ensaio e medida a fim de detetar eventuais anomalias;

Executar ensaios e afinações de equipamentos, circuitos elétricos, aparelhagem de comando e proteção, sinalização e controlo, utilizando aparelhagem de ensaio e medida, elétrica e eletrónica;

Desmontar quando necessário, os componentes avariados;

Reparar ou substituir as peças e/ou materiais deficientes consoante o tipo de avaria, elétrica, mecânica ou eletrónica;

Atualizar os cadastros dos equipamentos eletromecânicos;

Instalar, parametrizar e reparar redes de telegestão;

Efetuar a operação, manutenção, monitorização e supervisão do sistema de telegestão.

A reunião teve a seguinte Ordem de Trabalhos:

- Decidir das fases que comportam os métodos de seleção e seleccionar os temas a abordar na prova de conhecimentos e tipo de prova;
- Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento.

Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. MÉTODOS DE SELEÇÃO E UTILIZAÇÃO FASEADA:

Nos termos do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante apenas designada por Portaria, conjugado com o n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, assim como com o Despacho de abertura do concurso exarado pela Presidente da Câmara em 21 de fevereiro de 2024, serão utilizados os seguintes métodos de seleção: Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências ou Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Prova de Conhecimentos.

a) Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Prova de Conhecimentos, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP;

b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Avaliação de Competências, para os restantes candidatos.

Os candidatos referidos na alínea a) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção aplicáveis, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no Formulário de Candidatura, caso em que se submeterá aos mesmos métodos de seleção dos candidatos abrangidos pela al. b): Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

Os métodos de seleção serão aplicados num único momento, exceto se o número de candidatos for superior a 10, caso em que, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, foi determinada a utilização faseada dos métodos de seleção.

Caso os métodos de seleção sejam aplicados num único momento à totalidade dos candidatos, o júri faseará a avaliação dos mesmos, avaliando no(s) método(s) seguinte(s) apenas os candidatos com aproveitamento no método anterior, nos termos alínea b) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria.

Caso seja utilizado o faseamento dos métodos de seleção, será aplicado o primeiro método à totalidade dos candidatos admitidos, sendo o segundo método de seleção aplicado apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

Can
T3
2

A aplicação e avaliação dos métodos de seleção assume carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada método de seleção ou que tenham obtido um juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica ou numa das suas fases, o que determina a sua não convocação para o método seguinte.

2. PROVA DE CONHECIMENTOS ESCRITA (PC), que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, é de realização individual, reveste a natureza teórica, assume forma escrita, será efetuada em suporte de papel.

2.1. A prova de conhecimentos terá uma única fase e incidirá sobre os seguintes conteúdos:

2.1.1. Legislação geral:

Legislação e/ou bibliografia necessária à realização da Prova Teórica de Conhecimentos:

- Carta Ética da Administração Pública; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, adaptada aos serviços da administração autárquica pelo Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro; Estrutura Orgânica dos Serviços da Câmara Municipal ; Regras Técnicas das Instalações Elétricas de Baixa Tensão (RTIEBT) e o Decreto Lei nº 226/2005, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

2.2. Para efeitos de realização da prova de conhecimentos esclarece-se o seguinte:

2.2.1. Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação referida no ponto 2.1.1, desde que não anotada, nem comentada. As remissões simples não constituem anotações;

2.2.2. A atualização da legislação referenciada no ponto 2.1.1, ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos;

2.2.3. Não é permitida a consulta de documentação em formato digital nem a utilização de qualquer meio eletrónico, para esse ou outro efeito, durante a realização da prova.

2.3. Na classificação da Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

2.4. Duração aproximada da Prova de Conhecimentos: 90 minutos.

3. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP), que visa avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. O perfil de competências definido compreende a organização e método de trabalho, análise da informação e sentido crítico, responsabilidade e compromisso com o serviço e inovação e qualidade.

3.1. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

3.2. Ainda que compita ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final, conforme preceitua o n.º 1 do artigo 9.º da Portaria, no caso deliberaram solicitar à Senhora Presidente da Câmara que seja diligenciado pedido de colaboração da DGAEP ou na ausência de disponibilidade desta, que a mesma possa ser efetuada com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 9.º e dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria.

4. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC), que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais:

- a) **Habilitações Académicas (HA)**, em que se avaliará a titularidade do grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida.
- b) **Formação Profissional (FP)**, em que se ponderarão as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.
- c) **Experiência Profissional (EP)**, em que se avaliará o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + 2EP) / 4$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular;

HA – Habilitações Académicas;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional.

4.1. **Parâmetro Habilitações Académicas:**

Na avaliação do parâmetro **Habilitações Académicas (HA)**, será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores.

Habilitação, adequada ao cargo a prover, nos termos da tabela seguinte:

Habilitações Académicas (HA)	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho	16 valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho	20 valores

4.2. **Formação Profissional (FP):**

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional

que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

Apenas são consideradas ações de formação, realizadas nos últimos 5 anos, comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da ação e a data da realização. Sempre que do respetivo certificado não consta o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Sem formação	8 valores
Total de horas de formação < 25	10 valores
Total de horas de formação > ou = 25 e < 50	14 valores
Total de horas de formação > ou = 50 e < 100	16 valores
Total de horas de formação > ou = 100	20 valores

4.3. Parâmetro Experiência Profissional:

O parâmetro **Experiência Profissional (EP)** visa avaliar o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, sendo a experiência profissional devidamente documentada, valorada do seguinte modo:

Experiência Profissional (EP)	Valoração
Experiência < 1 ano	8 valores
Experiência > ou = 1 ano e < 2 anos	10 valores
Experiência > ou = 2 anos e < 3 anos	14 valores
Experiência > ou = 3 anos e < ou = 5 anos	16 valores
Experiência > 5 anos	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento é aberto.

5. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

5.1. A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

5.1.1- A – Orientação para o serviço Público: Visa avaliar a capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do sector em que se insere, prestando um serviço de qualidade. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa.;
2. Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações;
3. No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos;
4. Age respeitando critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.

5.1.2 – B - Conhecimentos e experiência: visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada;
2. Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas;
3. Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade;
4. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

5.1.3 - C - Relacionamento interpessoal: visa avaliar a capacidade para interagir com pessoas com diferentes características, e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Tem um trato cordial e afável com os colegas, superiores e os diversos utentes do serviço;
2. Trabalha com pessoas com diferentes características;
3. Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros;
4. Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se em vários contextos sócio-profissionais.

5.1.4 – D – Trabalho de Equipa e Cooperação: visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.

Traduz-se nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Integra-se em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho;

[Handwritten signatures and initials]

2. Tem um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa;
3. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado;
4. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

5.1.5 - E - Iniciativa e Autonomia: visa a capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Em regra, responde com prontidão a propostas de novas tarefas ou outras solicitações profissionais;
2. Tem, normalmente, uma atitude ativa e dinâmica;
3. Executa de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são distribuídas;
4. Toma iniciativas no sentido da resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.

5.1.6 - F Adaptação e Melhoria Contínua Visa avaliar a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente;
2. Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional;
3. Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria;
4. Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.

5.2. O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Valoração	Classificação
O/A candidato/a evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência.	20 valores
O/A candidato/a evidencia 3 indicadores comportamentais da competência.	16 valores
O/A candidato/a evidencia 2 indicadores comportamentais da competência.	12 valores
O/A candidato/a evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência.	8 valores
O/A candidato/a não evidencia indicadores comportamentais da competência.	4 valores

$$EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6$$

6. ORDENAÇÃO FINAL (OF)

6.1. A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

OF = PC (70%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30%)

ou

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

Em que,

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos Escrita

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

6.2. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria.

6.2.1. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência "*Conhecimentos e experiência*";
- 2.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência "*Orientação para o Serviço Público*";
- 3.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência "*Adaptação e melhoria contínuas*".

6.3. – Nos termos do artigo 3.º n.º 3 do DL n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

7. O Júri deliberou ainda que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as serão realizadas na plataforma de recrutamento através da DRH, assim como a publicitação das listas de resultados.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

O Júri

Ne F2 R5
Paula
Návor Aguiar