



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO, COM VISTA AO PREENCHIMENTO DO POSTO DE TRABALHO REFERENTE A UM ASSISTENTE TÉCNICO (ÁREA DE ATIVIDADE TÉCNICO ELETRICISTA).

ATA

Aos três dias do mês de março do ano de dois mil e vinte, pelas dez horas, no *Edifício dos Paços do Concelho*, reuniu o júri do procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho referente a um Assistente Técnico (Área de Atividade Técnico Eletricista), para o Município de Paços de Ferreira constituído pelo Diretor de Departamento Administração Geral do Território, em regime de substituição, Engº Manuel Gomes Abreu na qualidade de Presidente do Júri, Ana Maria Moreira Leal, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Modernização Administrativa, em regime de substituição e Engº Fernando Manuel António na qualidade de vogais, aberto por aviso nº 16176/2019, publicado no Diário da República, 2ª série, nº 195, de 10 de outubro de 2019, em conformidade com o artigo 21º da, Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, poderiam candidatar-se os indivíduos que reúnam os requisitos mencionados no artigo 17º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexo da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, e detentores de escolaridade obrigatória.

Depois de analisados minuciosamente os processos de candidatura, deliberou por unanimidade admitir ao procedimento concursal os seguintes candidatos:

André Miguel Dias Ribeiro
António Rocha Leal
Carlos Coelho Ribeiro
Frederico Araújo Alves
Tiago Fernando Santos Ribeiro

É intenção do júri excluir os seguintes candidatos:

Hélder Filipe Rodrigues Lisboa b)
João Carlos Menezes Coelho Pinto a)
José Mendonça Martins Nunes a)
Rogério Daniel Rodrigues Coelho b)

- a) Excluídos por não comprovarem possuir escolaridade obrigatória nos termos do ponto 6.1 do aviso de abertura do procedimento concursal, publicado na BEP com o código de Oferta OE201910/0438 .
- b) Excluídos por não apresentar documento comprovativo das suas habilitações nos termos de ponto 7.1 do aviso de abertura do procedimento concursal, publicado na BEP com o código de Oferta OE201910/0438 .



Os Métodos de Seleção a utilizar serão:

- a) Provas de conhecimentos, destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função.

A prova de conhecimentos, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. Esta prova será escrita de natureza teórica e terá a duração de 1 hora, valorada numa escala de 0 a 20 valores, com a possibilidade de consulta da legislação aplicável aos temas abordados, desde que não anotada/comentada.

Decreto-Lei nº 4/2015 de 07/01 – Código do Procedimento administrativo; Lei nº 35/2014 de 20/06- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei nº 75/2013 de 12/09- Regime Jurídico das Autarquias Locais; Lei nº 66-B/2007, de 28/12, na redação dada pela Lei 66-B/2012, de 31/12- Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública.

Temas específicos, relacionados com a área de atividade do posto de trabalho :

Legislação : Decreto-lei nº 740/74, de 26 de dezembro- Regulamento de Segurança de Instalações de Utilização de Energia Elétrica (RSIUEE); Decreto Regulamentar nº 31/83, de 18 de abril, Estatuto do Técnico Responsável por Instalações Elétricas de Serviço Particular; Decreto Regulamentar nº 90/84, de 26 de dezembro- Regulamento de Segurança de Redes de Distribuição Elétrica em baixa tensão;

b) Avaliação psicológica destinada a avaliar se, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido;

c) Entrevista Profissional de Seleção — Visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e será obtida através dos seguintes parâmetros: Realização e Orientação para Resultados; Orientação para o Serviço Público; Conhecimentos e Experiência; Organização e Método de Trabalho e Orientação para a Segurança

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = PC (40\% \%) + AP (30\%) + EPS (30 \%)$$

em que:

OF — Ordenação Final

PC — Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

EPS — Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)

8.1- Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos posto de trabalho



para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

a) Avaliação curricular, integrando os seguintes elementos:

HAB — Habilitação acadêmicas: onde se pondera a titularidade de grau acadêmico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações acadêmicas de grau exigido à candidatura — 15 valores;

Habilitações acadêmicas/ de grau superior exigido à candidatura — 20 valores.

FP- Formação profissional – o fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação :

O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

Sem formação – 10 valores;

Entre 1 hora e 10 horas – 12 valores

Entre 11 horas e 30 horas– 14 valores

Entre 31 horas e 50 horas –16 valores

Entre 51 horas e 100 horas – 18 valores

mais de 101 horas de – 20 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado.

Experiência Profissional (EP) será ponderada da seguinte forma:

Menos de um ano no exercício da função- 8 valores;

Entre 1 e 2 anos no exercício da função - 12 valores;

Entre 2 e 3 anos no exercício da função- 14 valores;

Entre 3 e 4 anos no exercício da função- 16 valores;

Mais de 4 anos no exercício da função - 20 valores.

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.

Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

- 4,5 a 5 — Excelente/4 a 5 — Mérito Excelente — 20 valores;

- 4 a 4,4 — Muito Bom/4 a 5 — Desempenho Relevante — 15 valores;

- 3 a 3,9 Bom/2 a 3,999 Desempenho Adequado — 12 valores;

- 1 a 1,9 — Insuficiente ou 2 a 2,9 — Necessita de Desenvolvimento/1 a 1,999 — Desempenho Inadequado — 8 valores.

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.

Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

AC = HAB (30 %) + FP(15 %) + EP(30 %) + AD(25 %)

em que:

AC = Avaliação Curricular



HAB = Habilitação Académica
FP = Formação Profissional
EP = Experiência Profissional
AD = Avaliação de Desempenho

b) Entrevista de avaliação de competências – visa obter através de uma relação interpessoal, **informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.**

c) Entrevista Profissional de Seleção — Visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e será obtida através dos seguintes parâmetros: Realização e Orientação para Resultados; Orientação para o serviço público; Conhecimentos e Experiência; Organização e Método de Trabalho e Orientação para a Segurança.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

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

em que:

OF — Ordenação Final

AC — Avaliação Curricular


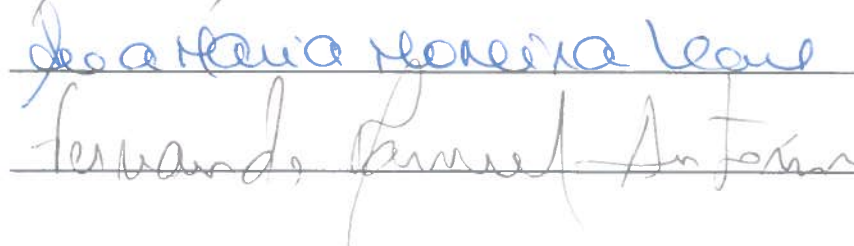
EAC- Entrevista Avaliação de Competências

EPS — Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)

Para o efeito fixou o prazo de 10 dias uteis, para que os mesmos se pronunciem sobre o que se lhes oferecer quanto aos motivos apresentados pelo júri.

Anexa-se à presente ata a lista de candidatos admitidos e excluídos.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos e lavrada a presente ata que depois de lida e achada conforme vai ser assinada pelos membros que constituem o júri.



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO, COM VISTA AO PREENCHIMENTO DO POSTO DE TRABALHO REFERENTE A UM ASSISTENTE OPERACIONAL (AREA DE ATIVIDADE TÉCNICO-ELETRICISTA).

Candidatos Admitidos :

André Miguel Dias Ribeiro
António Rocha Leal
Carlos Coelho Ribeiro
Frederico Araújo Alves
Tiago Fernando Santos Ribeiro

Candidatos Excluídos :

Hélder Filipe Rodrigues Lisboa b)
João Carlos Menezes Coelho Pinto a)
José Mendonça Martins Nunes a)
Rogério Daniel Rodrigues Coelho b)

- a) Excluídos por não comprovarem possuir escolaridade obrigatória nos termos do ponto 6.1 do aviso de abertura do procedimento concursal, publicado na BEP com o código de Oferta OE201910/0438 .
- b) Excluídos por não apresentar documento comprovativo das suas habilitações nos termos de ponto 7.1 do aviso de abertura do procedimento concursal, publicado na BEP com o código de Oferta OE201910/0438 .

O Júri,

