



ATA INICIAL

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, tendo em vista a ocupação de um posto de trabalho da carreira e categoria de assistente técnico, área de atividade técnico profissional de electricista para o Departamento de Administração Geral do Território.

Aos vinte e cinco dias do mês de setembro de dois mil e dezanove, pelas dez horas reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista a ocupação de um posto de trabalho da carreira e categoria de assistente técnico, área de atividade de técnico profissional de electricista para o Departamento de Administração Geral do Território, constituído pelos seguintes elementos: Presidente do Júri, Manuel Gomes Abreu, Diretor do Departamento Administração Geral do Território, em regime de substituição, 1ª Vogal efetiva, Ana Maria Moreira Leal, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Modernização Administrativa, em regime de substituição, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e o 2º Vogal efetivo, Engº Fernando Manuel António, Técnico Superior, para definir os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, de cada um dos métodos de seleção, grelha classificativa e valoração final.

Métodos de seleção : Nos termos do artigo 36º da LTFP conjugado com os artigos 5º e 6º, ambos da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção a aplicar serão os seguintes :

Métodos de seleção obrigatórios :

Os métodos de seleção infra indicados destinam-se aos candidatos que :

- Não se encontrando a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Encontrando-se em situação de requalificação e que não tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizada do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Prova de conhecimentos (PC) –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.



Avaliação psicológica (AP) – visará 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.

Método de seleção facultativo :

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visará, 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.

Ordenação Final (OF) = 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)

Caso surjam candidatos :

- A cumprir ou a executar a atribuição competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Em situação de requalificação e que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caraterizada do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

Os métodos de seleção consistirão em :

Métodos de seleção Obrigatórios :

Avaliação curricular (AC) – Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Entrevista de avaliação de competências (EAC) – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Método de seleção facultativo :

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.



Ordenação Final (OF) – Será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção numa escala de 0 a 20 valores, efetuadas com a seguinte expressão :

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

em que:

OF — Ordenação Final

AC — Avaliação Curricular

EAC- Entrevista Avaliação de Competências

EPS — Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)

Nota : Os candidatos anteriormente aludidos podem optar por escrito pela aplicação dos métodos de seleção obrigatórios “ **prova de conhecimentos**” e “ **avaliação psicológica**”.

Prova de conhecimentos :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:

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

em que:

AC = Avaliação Curricular

HAB =Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Habilitação académica (HA)- onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 15 valores;

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

Formação Profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar.

Para efeitos de pontuação da formação, cada semana corresponde a 35 horas, correspondendo a cada dia 7 horas.

Caso não se verifique a indicação de carga horária, é considerado que cada dia corresponde a 7 horas e cada meio-dia a 3 horas e trinta minutos.



Não serão valorados as ações de formação ou carga horária que não se encontre expressamente indicada.

Avaliação psicológica (AP) – visando avaliar , 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.

Na avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.

Avaliação curricular (AC) – Será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até as centésimas, de acordo com a fórmula a seguir indicada.

Habilitação académicas: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes

Formação profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar.

Para efeitos de pontuação da formação, cada semana corresponde a 35 horas, correspondendo a cada dia 7 horas.

Caso não se verifique a indicação de carga horária, é considerado que cada dia corresponde a 7 horas e cada meio-dia a 3 horas e trinta minutos.

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 avaliado mediante ponderação

- 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.

Entrevista profissional de seleção (EPS) - 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:

- **Parâmetro 1** - Realização e Orientação para Resultados;
- **Parâmetro 2** - Orientação para o serviço público;
- **Parâmetro 3** - Conhecimentos e Experiência;
- **Parâmetro 4** - Organização e Método de Trabalho;
- **Parâmetro 5** - Orientação para a Segurança.

Ordenação Final :

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)

Cada método de seleção é eliminatório considerando-se excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores ou/obtenha uma classificação de reduzida ou insuficiente num dos métodos de seleção ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase nos termos do n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluído.



A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica do Município em www.cm-pacosdeferreira.pt, Recursos Humanos- Procedimentos Concursais, e afixada no placard de informação no átrio do Edifício da Câmara Municipal de Paços de Ferreira .

Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 27.º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita ainda pelo candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso.

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O júri,

Presidente,

1º Vogal efetivo,

2º Vogal efetivo,