

Procedimento concursal, para recrutamento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, área Engenharia Eletrotécnica, para o Serviço de Conservação, Gestão e Manutenção de Equipamentos e Edifícios Municipais

Ata n.º 1

---Aos vinte e três dias do mês de julho de 2021, reuniu no Edifício dos Paços de Concelho, em Ovar, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído por Marta Susana Sousa Martins, Chefe da Divisão de Conservação e Serviços Urbanos, na qualidade de Presidente, Tiago Emanuel Polido Esteves, Técnico Superior na área de Engenharia Eletrotécnica, na qualidade de 1.º Vogal Efetivo e Ascendino João Dias da Silva, Técnico Superior na área de Recursos Humanos, na qualidade de 2.º Vogal Efetivo, os quais constituem o júri do concurso referenciado em epígrafe, a fim de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.-----

----Nos termos e para efeitos das alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria N.º12-A/2021, de 11/01/2021, deliberou o júri, no que concerne com os métodos de seleção e respetivas ponderações, o seguinte: -----

----Métodos de seleção: -----

Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica e o método de seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção:

- Candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e determinado; -----
- Candidatos que, sendo detentores de vínculo por tempo indeterminado e determinado e titulares da carreira/categoria, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado; -----



- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. -----

1. Prova de Conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova será de natureza teórica, sob a forma escrita, de natureza específica e de realização individual; e terá uma duração não superior a 120 minutos. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, composta por: componente específica – 10 perguntas de escolha múltipla (0,25 valores cada); 5 perguntas de resposta direta (0,5 valores cada); 5 perguntas de desenvolvimento (2 valores cada); componente geral: 10 questões de escolha múltipla (0,5 valores cada). Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, para as seguintes temáticas: -----

Legislação de carácter geral: -----

Constituição da República Portuguesa; Decreto – Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação – Código do Trabalho; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação – Regime Jurídico das Autarquias Locais. -----

Legislação de carácter específico: -----

Decreto-Lei n.º 96/2017, de 10 de agosto, alterado pela Declaração de Retificação n.º 29/2017 de 3 de outubro de 2017 e pela Declaração de Retificação n.º 33/2017 de 9 de outubro de 2017, com a alteração promovida pela a Lei n.º 61/2018, de 21 de agosto; Decreto Regulamentar n.º 90/84 de 26 de Dezembro; Retificação ao Decreto Regulamentar n.º 90/84 de 26 de Dezembro; Decreto Regulamentar n.º 14/77 de 18 de Fevereiro; Portaria n.º 949-A de 2006, na sua redação atual; Decreto-Lei 123/2009 de 21 de Maio, na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual; Lei n.º 96/2015 de 17 de agosto. -----



Handwritten signatures and initials in the top right corner, including a large signature and several smaller initials.

A valoração deste método de seleção é de 45%. -----

2. Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será valorada da seguinte forma: a) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; b) na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.---

A valoração deste método de seleção é de 25%. -----

Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências e o método de seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção: -----

- Candidatos que, se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. -----

3. Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na

categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado.-----

3.1. As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação: -----

Doutoramento na área de Engenharia Eletrotécnica	20 Valores
Mestrado na área de Engenharia Eletrotécnica	18 valores
Licenciatura em Engenharia Eletrotécnica	16 Valores

3.2. A Formação Profissional (FP), 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 e obtidas nos últimos 5 anos. -----

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste 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 5 dias. -----

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

Sem formação relevante	0 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 20 horas	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 e 40 horas	12 valores



GH
 [Handwritten signature]

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 e 60 horas	14 Valores	[Handwritten signature]
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 e 80 horas	16 Valores	[Handwritten signature]
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 81 e 100 horas	18 Valores	
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 100 horas	20 Valores	

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. -----

3.3. Experiência Profissional (EP), neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções na área de Engenharia Eletrotécnica para o qual o procedimento concursal é aberto. -----

Sem experiência	0 Valores
Até 3 anos	10 valores
3 ano a < 5 anos	15 Valores
5 anos a < 10 anos	17 valores
>10 anos	20 Valores

3.4. A Avaliação de Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

a. Desempenho Inadequado com menção quantitativa entre 1 e 1,999-----5 valores;



- 94
- b. Desempenho adequado com menção quantitativa entre 2 e 3,999-----12 valores;
 - c. Desempenho relevante com menção quantitativa entre 4 e 5-----16 valores;
 - d. Desempenho excelente-----20 valores.

3.4.1. Caso o (a) candidato (a) não possua avaliação de desempenho relativo ao último biénio, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.-----

3.5. A classificação da Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: ---

$$AC = HA \times 10\% + FP \times 30\% + EP \times 35\% + AD \times 25\% \text{-----}$$

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes nove competências: -----

- Competências técnicas: Orientação para resultados; Planeamento e organização; Análise da informação e Sentido crítico; Inovação e qualidade; -----
- Competências pessoais: Relacionamento interpessoal; Comunicação; Trabalho de equipa e cooperação; Negociação e persuasão.; -----
- Competências conceptuais ou Conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.

4.1. Este método será avaliado de acordo com o seguinte: -----

- 20 valores - Comportamento associado presente nas 9 competências definidas; -----
- 16 valores - Comportamento associado presente em 7/8 competências definidas; ----
- 12 valores - Comportamento associado presente em 5/6 competências definidas; ----
- 8 valores – Comportamento associado presente em 3/4 competências definidas; ----



- 4 valores - Comportamento associado presente em 0 a 2 competências definidas. -----

4.2. Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

4.3. A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, com valoração até às centésimas. -----

A valoração deste método de seleção é de 25%.-----

Como método de seleção facultativo será utilizado: -----

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

5.1. É avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

5.2. Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes: -----

Motivação: -----

	Classificação	Valores
Ausência de motivação	Insuficiente	4
Pouca motivação	Reduzido	8
Motivação adequada	Suficiente	12
Motivação muito adequada	Bom	16
Motivação excelente	Elevado	20


Sentido de organização: -----

	Classificação	Valores
Ausência de sentido de organização	Insuficiente	4
Pouco sentido de organização	Reduzido	8
Sentido organização suficiente	Suficiente	12
Sentido organização relevante	Bom	16
Sentido organização excelente	Elevado	20

94

Experiência profissional:-----

	Classificação	Valores
Ausência de experiência	Insuficiente	4
Pouca experiência	Reduzido	8
Experiência suficiente	Suficiente	12
Experiência relevante	Bom	16
Muita experiência	Elevado	20

1.200


Conhecimento das funções:-----

	Classificação	Valores
Ausência de conhecimentos	Insuficiente	4
Poucos conhecimentos	Reduzido	8
Conhecimentos suficientes	Suficiente	12
Conhecimentos relevantes	Bom	16
Muitos conhecimentos	Elevado	20

Comunicação:-----

	Classificação	Valores
Dificuldade de comunicação	Insuficiente	4
Pouca capacidade de comunicação	Reduzido	8
Capacidade de comunicação suficiente	Suficiente	12
Capacidade de comunicação relevante	Bom	16
Capacidade de comunicação excelente	Elevado	20

Relacionamento Interpessoal-----

	Classificação	Valores
Dificuldade de relacionamento interpessoal	Insuficiente	4
Pouca capacidade de relacionamento interpessoal	Reduzido	8
Capacidade de relacionamento interpessoal suficiente	Suficiente	12



GM
 [Handwritten signature]
 [Handwritten signature]

Capacidade de relacionamento interpessoal relevante	Bom	16
Capacidade de relacionamento interpessoal excelente	Elevado	20

5.3. A avaliação dos fatores abrangidos rege-se-á pela tabela anexa à presente ata. -----
 A Valoração deste método de seleção é de 30%. -----

Cada um dos métodos é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou fases, não lhes sendo aplicado o método seguinte. -----

Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro:-----

$$OF = (PC \text{ ou } AC \times 45\%) + (AP \text{ ou } EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

Sendo:-----

OF= Ordenação Final-----

PC= Prova de Conhecimentos-----

AP= Avaliação Psicológica-----

AC= Avaliação Curricular-----

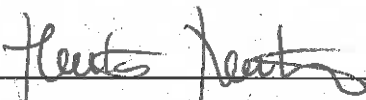
EAC= Entrevista Avaliação de Competências-----

EPS= Entrevista Profissional de Seleção-----

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos elementos do júri. -----

O Júri do Procedimento,

Presidente



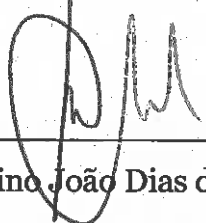
 Marta Susana Sousa Martins

1.º Vogal Efetivo



 Tiago Emanuel Polido Esteves

2.º Vogal Efetivo



 Ascendino João Dias da Silva

Critérios para apreciação da Entrevista Profissional de Seleção

Fatores de apreciação	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
Motivação	Revelou uma opção bastante consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou	Revelou uma opção consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou	Revelou uma opção pouco consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou	Revelou uma opção nada consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou	Não revelou qualquer opção consciente na candidatura à vaga correspondente ao lugar a que se candidatou
Sentido de Organização	Apreciável sentido de organização	Razoável sentido de organização	Algum sentido de organização	Pouco sentido de organização	Nenhum sentido de organização
Experiência Profissional	Revelou possuir muita experiência profissional para o lugar a que se candidatou	Revelou possuir experiência profissional para o lugar a que se candidatou	Revelou possuir alguma experiência profissional para o lugar a que se candidatou	Revelou possuir muito pouca experiência profissional para o lugar a que se candidatou	Não revelou possuir experiência profissional para o lugar a que se candidatou
Conhecimento das funções	Revelou possuir um conhecimento bastante completo dos problemas e tarefas	Revelou possuir um conhecimento razoável dos problemas e tarefas	Revelou possuir alguns conhecimentos sobre problemas e tarefas	Revelou possuir muito poucos conhecimentos sobre problemas e tarefas	Revelou falta de quaisquer conhecimentos sobre problemas e tarefas inerentes ao conteúdo funcional do cargo a prover
Comunicação	Demonstrou uma apreciável facilidade de expressão e comunicação	Demonstrou uma razoável facilidade de expressão e comunicação	Demonstrou alguma facilidade de expressão e comunicação	Demonstrou grande dificuldade de expressão e comunicação	Não demonstrou qualquer capacidade de expressão e comunicação
Relacionamento Interpessoal	Demonstrou uma apreciável facilidade de relacionamento	Demonstrou uma razoável facilidade de relacionamento	Demonstrou alguma facilidade de relacionamento	Demonstrou grande dificuldade de relacionamento	Não demonstrou qualquer capacidade de relacionamento

