



ATA Nº 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE UM TÉCNICO SUPERIOR PARA ENGENHEIRO ELETROTÉCNICO

FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E SUA PONDERAÇÃO

Aos catorze dias do mês de outubro do ano dois mil e vinte e um, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri, designado por despacho da Vereadora de Recursos Humanos, datado de dezanove de junho de dois mil e vinte, constituído por **Clara Cláudia Guedes e Castro** – Chefe da Divisão de Estudos e Projetos, que presidiu, **José Miguel da Silva Fernandes** – Chefe do Gabinete de Eficiência Energética e **Elisabete Cruz Fernandes** – Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, como vogais, 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 correspondente à carreira e categoria de Técnico Superior, com licenciatura em Engenharia Eletrotécnica.

De acordo com o despacho acima referido, são aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e um complementar, nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, doravante denominada apenas por Portaria.

A) Para os candidatos que não estão abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção.

Métodos de seleção obrigatórios:

1. Prova de conhecimentos (PC) – De acordo com a alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria, a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

1.1. A prova de conhecimentos é cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme n.º 2 do artigo 9.º da Portaria.

1.2. A prova de conhecimentos assume a forma escrita, versando sobre os seguintes temas, na redação que se encontrar em vigor à data de publicação do aviso de abertura do presente procedimento concursal:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, artigos 70º a 78º, 133º a 135º, e 176º a 182º;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro;
- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 28 de janeiro;
- Requisitos de acesso e exercício da atividade das entidades e profissionais responsáveis pelas instalações elétricas de serviço particular, aprovados pela Lei n.º 14/2015, de 16 de fevereiro;


11¹ 



- Regime das instalações elétricas de serviço particular, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 96/2017 de 10 de agosto;
- Regras Técnicas das Instalações Elétricas de Baixa Tensão, aprovadas pela Portaria 949-A/2006 de 11 de setembro;
- Regulamento Mobilidade Elétrica, aprovado pelo Regulamento n.º 854/2019, de 04 de novembro;
- Regime jurídico aplicável ao autoconsumo de energia renovável, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 162/2019, de 25 de outubro;
- Regulamento de Segurança de Redes de Distribuição de Baixa Tensão, aprovado pelo Decreto Regulamentar n.º 90/84 de 26 de dezembro;
- Regime jurídico da construção, do acesso e da instalação de redes e infraestruturas de comunicações eletrónicas, aprovado pela Lei n.º 123/2009 de 21 de maio;
- Manual de Infraestruturas e Telecomunicações em Edifícios (ITED 4ª Edição);
- Manual de Infraestruturas e Telecomunicações em Loteamentos, Urbanizações e Conjunto de Edifícios (ITUR 3ª Edição);
- Regime Jurídico da Segurança Contra Incêndios em edifícios, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 220/2008 de 12 de novembro;
- Regulamento Técnico de Segurança contra Incêndio em Edifícios, aprovado pela Portaria n.º 1532/2009 de 29 de dezembro.

1.3. A prova de conhecimentos tem a duração de 1h30m.

1.4. Os candidatos devem apresentar-se no local estipulado 15 minutos antes da hora agendada para o início da prova, sendo concedida uma tolerância de 10 minutos por atraso após o respetivo início.

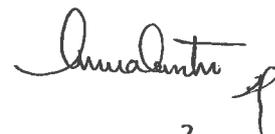
1.5. Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos podem consultar todos os documentos constantes do programa de provas, sendo que a legislação tem de ser simples (não anotada), em suporte papel. Não é autorizada a utilização de qualquer aparelho eletrónico, exceto em caso de necessidade determinada por situação de deficiência devidamente comprovada.

1.6. 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.

2. Avaliação psicológica (AP) – De acordo com a alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria, a avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

- A avaliação psicológica é valorada nos termos do previsto no n.º 3 do artigo 9.º da Portaria, sendo, na última fase do método, valorada 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 avaliação psicológica valorada com Reduzido ou com Insuficiente é eliminatória do procedimento.

3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – De acordo com a alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria, a entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais,





nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, de acordo com os seguintes parâmetros:

- Experiência profissional
- Capacidade de Comunicação e fluência verbal
- Capacidade de trabalho em equipa
- Motivação para o desempenho da função
- Tolerância à pressão e contrariedade

3.1. Nos termos do previsto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria, a entrevista 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.

3.2. O resultado da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

3.3. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

4. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

5. **Ordenação Final dos candidatos:** Nos termos do artigo 26.º da Portaria, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com 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:

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

Em que: OF = Ordenação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

B) Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são a Avaliação Curricular, a Entrevista de Avaliação de Competências e a Entrevista Profissional de Seleção.

Métodos de seleção obrigatórios:

1. **Avaliação Curricular (AC)** – De acordo com a alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria, a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definindo-se os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

1.1. **HA - Habilitações Académicas:** é ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação

Grau académico	Classificação
Doutoramento em Engenharia Eletrotécnica	20 valores

Assinado
3



Mestrado (pré Bolonha) em Engenharia Eletrotécnica	18 valores
Mestrado (pós Bolonha) ou licenciatura (pré Bolonha) em Engenharia Eletrotécnica	15 valores
Licenciatura pós Bolonha em Engenharia Eletrotécnica	12 valores

1.2. 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 cinco anos e contabilizada em horas, de acordo com a seguinte tabela:

Mais de 300 horas de formação	20 valores
De 201 a 300 horas de formação	18 valores
De 101 a 200 horas de formação	16 valores
De 51 a 100 horas de formação	14 valores
De 36 a 50 horas de formação	12 valores
Até 35 horas de formação	10 valores
Sem formação	8 valores

- Para efeitos do cálculo do fator *formação profissional (FP)* são apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso de o certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a sete horas.
- A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

1.3 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 9 a 12 anos de tempo de serviço	18 valores
Mais de 6 até 9 anos de tempo de serviço	16 valores
Mais de 3 até 6 anos de tempo de serviço	14 valores
Mais de 1 até 3 anos de tempo de serviço	12 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 da alínea d) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria, requerer ao órgão ou serviço onde o candidato tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio candidato, as informações profissionais e ou habilitacionais que considere relevantes para o procedimento.

1.4 AD - Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP – considerando que a avaliação passou a ter carácter bienal, nos termos do artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o júri deliberou, por unanimidade, que a avaliação do desempenho se reporta ao último período avaliativo. De acordo com as

Assinado



menções previstas para o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública/, o fator AD é calculado da seguinte forma:

- o Com avaliação de desempenho:

Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Relevante	16 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Inadequado	8 valores

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

1.5 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 parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (25\%) + FP (25\%) + EP (25\%) + AD (25\%)$$

Em que: AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitações Académicas; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD - Avaliação de Desempenho.

2. **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – De acordo com alínea d) do artigo 5.º da Portaria, a 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.

- Para o efeito, é elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.
- Nos termos do previsto no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria, a entrevista 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.

Para este método de seleção, o júri procedeu à definição das competências de acordo com o perfil de competências para o posto de trabalho colocado a concurso:

- Responsabilidade e compromisso com o serviço
- Conhecimentos especializados e experiência
- Análise da informação e sentido crítico
- Iniciativa e autonomia
- Planeamento e organização

3. **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - De acordo com a alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria, a entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, de acordo com os seguintes parâmetros:

- Experiência profissional
- Capacidade de Comunicação e fluência verbal

Junia Costa
5



- Capacidade de trabalho em equipa
- Motivação para o desempenho da função
- Tolerância à pressão e contrariedade

3.1. Nos termos do previsto no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria, a entrevista 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.

3.2. O resultado da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

3.3. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

4. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

5. Ordenação Final dos candidatos: Nos termos do artigo 26.º da Portaria, 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:

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

Em que: **OF** = Ordenação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EAC** = Entrevista Avaliação de Competências; **EPS** = Entrevista Profissional de Seleção.

6. 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, conforme se referiu, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

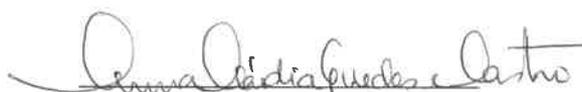
7. Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria.

Subsistindo o empate, são utilizados sucessivamente, os seguintes critérios de preferência:

1. Candidato com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Experiência Profissional” em funções similares ao posto de trabalho a concurso.
2. Candidato com maior grau de habilitação académica.
3. Candidato com maior média na habilitação académica.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos. Para constar se lavrou a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada.

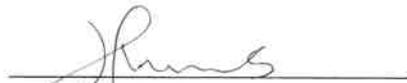

Clara Cláudia Guedes e Castro

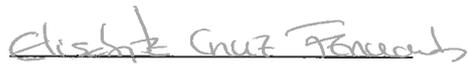


MUNICÍPIO DE
GUIMARÃES



património mundial
world heritage


José Miguel da Silva Fernandes


Elisabete Cruz Fernandes

