



MONDIM DE BASTO
MUNICÍPIO

Carolina
Happ
JM

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para o preenchimento de posto de trabalho, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para a carreira geral e categoria de Assistente Operacional (Eletricista)

Aos 27 dias do mês de maio de 2021, nesta vila de Mondim de Basto e edifício dos Paços do Concelho, no âmbito do procedimento, em título, reuniram os membros do Júri constituído por Susana Patrícia Teixeira da Mota, Chefe de Divisão | Divisão Administrativa e Financeira, na qualidade de Presidente, Alfredo José Simões Pinto Coelho, Chefe de Divisão | Divisão de Conservação do Território (que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos), como 1.º Vogal efetivo, e Márcio André Rodrigues Dias Novais, Técnico Superior, em regime de mobilidade intercarreiras (área Engenharia de Segurança do Trabalho), como 1.º Vogal suplente, que neste ato intervém atento o facto de o 2.º Vogal efetivo se encontrar ausente, para efeitos de definição dos parâmetros de realização, avaliação e ponderação dos métodos de seleção, aprovados para o presente procedimento, tendo em conta o teor do despacho que determinou a sua abertura.

1. Métodos de seleção

Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e o n.º 1 do artigo 5.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 (doravante designada abreviadamente por Portaria), que estabelecem métodos de seleção, consoante a situação jurídico - funcional do candidato, bem como o artigo 6.º da Portaria que determina a utilização de outros métodos de seleção (facultativos ou complementares) — atendendo às funções a exercer pelo candidato a recrutar e o dito perfil de competências— serão aplicados os seguintes métodos de seleção:



MONDIM DE BASTO

MUNICÍPIO

a) Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;

b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção, para os restantes candidatos.

1.1 — Os candidatos referidos na alínea a) do anterior ponto 1 podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no ponto 6 do Formulário Tipo de Candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

1.2 — A Prova de Conhecimentos (PC), escrita, reveste natureza teórica, com a duração de duas horas, visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função. A prova versará sobre a legislação e matéria *infra* indicada, podendo a legislação ser consultada durante a sua realização, mesmo que anotada e comentada, não sendo permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, Tablet ou PC).

A Prova de Conhecimentos versará no todo ou em parte, sobre a legislação e matéria seguintes:

— Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), na sua atual redação;

— Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (Regime Jurídico das Autarquias Locais), na sua atual redação;

— Portaria n.º 949 -A/2006, de 11 de setembro, alterada pela Portaria n.º 252/2015, de 19 de agosto, que define as Regras Técnicas de Instalações Elétricas de Baixa Tensão.



MONDIM DE BASTO

MUNICÍPIO

— Competências para o exercício de funções na área correspondente ao posto de trabalho a que se candidata, de acordo com a caracterização do posto de trabalho constante no ponto 4 supra.

1.2.1 — Será pontuada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.3 — Avaliação Psicológica (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido no ponto 5., podendo comportar uma ou mais fases.

1.3.1 — A Avaliação Psicológica é valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto, e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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.

1.4 — Avaliação Curricular (AC), que visa analisar a qualificação dos candidatos, sendo considerados e ponderados, com base na análise do respetivo curriculum vitae, os seguintes elementos que se entendem de maior relevância tendo em conta os postos de trabalho a ocupar:

1.4.1 — Habilitação Académica (HA), valorada, numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

1.4.1.1 — Pela detenção da escolaridade obrigatória legalmente exigida — 19 valores;

1.4.1.2 — Pela detenção da escolaridade superior à obrigatória legalmente exigida — 20 valores.

1.4.1.3 — Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, esclarece -se que só será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

Ass.
Rafael
Alm.



MONDIM DE BASTO

MUNICÍPIO

1.4.2 — Formação Profissional (FP), em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores.

1.4.2.1 — Assim, partindo de uma base de 6 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, serão ainda consideradas as seguintes situações:

1.4.2.1— Formação Profissional diretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, ações de sensibilização, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo: Até 30 horas (inclusive) — 2 valores De 31 horas até 60 horas (inclusive) — 3 valores De 61 horas até 90 horas (inclusive) — 4 valores De 91 horas até 120 horas (inclusive) — 5 valores De 121 horas até 150 horas (inclusive) — 6 valores De 151 horas até 200 horas (inclusive) — 7 valores De 201 horas até 250 horas (inclusive) — 8 valores Superior a 250 horas — 10 valores

1.4.2.2 — Por cada participação em ações de formação, ações de sensibilização, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, em área indiretamente relacionada com o desempenho da função — 0,5 valores, até ao máximo de 4 valores.

1.4.2.3 — Para efeitos de valoração da Formação Profissional, a que se referem os pontos 1.4.2.1 e 1.4.2.2 esclarece-se o seguinte:

- a) Só será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;
- b) No que respeita ao ponto 1.4.2.2., o Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na referida grelha;
- c) Relativamente à Formação Profissional prevista no ponto 1.4.2.1, em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;

*Carla
Ribeiro
Almeida*



MONDIM DE BASTO

MUNICÍPIO

d) Quanto à Formação Profissional prevista no ponto 1.4.2.1, em cujos certificados não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;

e) No caso de, apesar de a Formação Profissional prevista no ponto 1.4.2.1 se encontrar concluída, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

1.4.3 — Experiência Profissional (EP), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções inerentes à categoria de Assistente Operacional, desde que respeitantes à área de atividade a que se destina o respetivo procedimento concursal, numa escala de 0 a 20 valores, ponderando:

1.4.3.1 — Até um ano completo de experiência profissional, do seguinte modo:

1.4.3.1.1 — Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica: 6 valores;

1.4.3.1.2 — Em serviços da Administração Autárquica: 8 valores.

1.4.3.2 — Superior a um ano e até três anos completos de experiência profissional, do seguinte modo:

1.4.3.2.1 — Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica: 10 valores;

1.4.3.2.2 — Em serviços da Administração Autárquica: 12 valores.

1.4.3.3 — Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica, acresce 0,5 valores.

1.4.3.4 — Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Autárquica, acresce 1 valor.

1.4.3.5 — Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece -se o seguinte:



MONDIM DE BASTO

MUNICÍPIO

- a) Apenas será considerada a Experiência Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;
- b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;
- c) No entanto, o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza privada também é considerado quando, nos termos legais, seja contado como tempo de serviço prestado na categoria de origem;
- d) Na eventualidade de o candidato deter experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri considerará, para efeitos de aplicação das grelhas previstas nos pontos 1.4.3.1 e 1.4.3.2, a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;
- e) Caso o candidato detenha, no mesmo período de tempo, experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri apenas considerará a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;
- f) A pontuação prevista nas grelhas dos pontos 1.4.3.1 e 1.4.3.2 é de atribuição alternativa consoante o candidato detenha experiência profissional apenas até um ano completo ou detenha experiência profissional superior a um ano até três anos completos;
- g) Caso o candidato reúna os requisitos descritos nas grelhas dos pontos 1.4.3.3 e 1.4.3.4 a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação da grelha do ponto 1.4.3.2.

1.4.4 — Avaliação do Desempenho (AD), em que será considerado o último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando -se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

1.4.4.1 — Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece -se que apenas será considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.



MONDIM DE BASTO

MUNICÍPIO

1.4.4.2 — Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública para o desempenho adequado, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66 - B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64 -A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55 -A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66 -B/2012, de 31 de dezembro, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

1.4.5 — 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:

$$AC = 0,2 HA + 0,3 FP + 0,3 EP + 0,2 AD$$

em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação do Desempenho.

1.5 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

1.5.1 — A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no ponto 5 do aviso, é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8



MONDIM DE BASTO

MUNICÍPIO

e 4 valores, e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.

1.5.2 — Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:

Detém um nível elevado da competência— 20 valores; Detém um nível bom da competência—16 valores; Detém um nível suficiente da competência—12 valores; Detém um nível reduzido da competência— 8 valores; Detém um nível insuficiente da competência— 4 valores.

1.5.3 — A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos: Igual ou superior a 18 valores— nível Elevado; Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores— nível Bom; Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores— nível Suficiente; Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores— nível Reduzido; Inferior a 6 valores— nível Insuficiente.

1.5.3.1 — Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências.

1.5.4 — Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 1 hora e 30 minutos.

1.6 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS), que visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

- a) Interesse e motivação profissional;
- b) Capacidade de expressão e comunicação;
- c) Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função;
- d) Integração sócio -laboral.



MONDIM DE BASTO

MUNICÍPIO

1.6.1 — A classificação da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos: Igual ou superior a 18 valores—nível Elevado; Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores— nível Bom; Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores— nível Suficiente; Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores— nível Reduzido; Inferior a 6 valores— nível Insuficiente.

1.6.2 — Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final.

1.6.3 — Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: 20 minutos.

2 — Ordenação Final:

2.1 — Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante da presente ata (pontos 1.2 e seguintes), considerando -se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.

2.2 — A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = 0,45 \text{ MSOA} + 0,25 \text{ MSOB} + 0,30 \text{ EPS}$$

em que:

OF = Ordenação Final

MSOA = Primeiro Método de Seleção Obrigatório, que consiste em Avaliação Curricular para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caraterizadoras 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 (e que não tenham



MONDIM DE BASTO

MUNICÍPIO

declarado afastar a aplicação da Avaliação Curricular no Formulário Tipo de Candidatura), e consiste em Prova de Conhecimentos para os restantes candidatos.

MSOB = Segundo Método de Seleção Obrigatório, que consiste em Entrevista de Avaliação de Competências para os candidatos que estejam a cumprir ou 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 (e que não tenham declarado afastar a aplicação da Entrevista de Avaliação de Competências no Formulário Tipo de Candidatura), e consiste em Avaliação Psicológica para os restantes candidatos.

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

2.3 — A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

2.4 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Mondim de Basto e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

2.5 — Atento o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento efetua-se por ordem decrescente de ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

2.6 — Critérios de Ordenação Preferencial: Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria, e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1.º Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista Profissional de Seleção;



MONDIM DE BASTO

MUNICÍPIO

- 2.º Os candidatos com mais elevada classificação no segundo método de seleção obrigatório (Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, consoante o caso);
 - 3.º Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Interesse e Motivação Profissional”;
 - 4.º - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Integração Sócio--Laboral”;
 - 5.º Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Aptidão e Conhecimentos Profissionais para o Desempenho da Função”;
 - 6.º Os candidatos com mais tempo de experiência profissional na área de atividade (eletricista) para a qual o procedimento concursal é aberto, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;
 - 7.º Os candidatos com mais horas de formação profissional na área de atividade (eletricista) para a qual o procedimento concursal é aberto, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;
 - 8.º Os candidatos detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas.
- Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos do júri.

O 1.º Vogal suplente

Mário André Rodrigues
Dias Novais

A Presidente do Júri

Susana Patrícia
Teixeira Costa

O 1.º Vogal efetivo

[Assinatura]