



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE
RECRUTAMENTO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, FUNÇÃO DE
ENGENHEIRO ELETROTÉCNICO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES
PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO**

ATA DE CRITÉRIOS

Aos treze dias do mês de outubro de dois mil e vinte e cinco, pelas nove horas e trinta minutos, reuniu o júri do presente procedimento concursal autorizado por deliberação proferida na reunião da Câmara Municipal de Viana do Castelo, de vinte e um de janeiro de dois mil e vinte e cinco, para definição dos métodos de seleção, e respetivo conteúdo, bem como do sistema de classificação final a adotar para classificar e ordenar os candidatos, de acordo com o quadro estabelecido nos artigos 17.º a 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e no artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (na sua atual redação), que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Conteúdo Funcional: - Efetua estudos de eletricidade; concebe e estabelece planos, elabora pareceres sobre instalações e equipamentos, bem como prepara e superintende a sua construção, montagem, funcionamento, manutenção, e reparação; executa projetos de instalações elétricas e eletrónicas, telefónicas e de gás; fiscaliza obras enquadradas na sua atividade; estabelece estimativas de custo, orçamentos, planos de trabalhos e especificações de obras, indicando o tipo de materiais e outros equipamentos necessários; consulta entidades certificadoras; elabora cadernos de encargos, memórias e especificações para concursos públicos de projetos e ou empreitadas. Elaboração de candidaturas a fundos comunitários e outros instrumentos financeiros; Elaboração de documentos de planeamento.



MÉTODOS DE SELEÇÃO

A - Considerando o estatuído nos números 1 e 3 do artigo 36.º do Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o Júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos ao presente procedimento concursal, os seguintes métodos de seleção com as seguintes ponderações para os candidatos que não se encontrem na previsão do nº 2 daquele artigo:

- ✓ Prova de Conhecimentos – Ponderação de 100%;
- ✓ Avaliação Psicológica – (Apto/Não Apto);

PROVA DE CONHECIMENTOS:

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. Será escrita e oral, de natureza teórica e de simulação, levada a efeito em dois momentos. De realização individual, com possibilidade de consulta de legislação em suporte papel, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e anotada, ou outro tipo de documentação, nem o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta.

A prova incidirá sobre conhecimentos gerais e específicos relacionados com o exercício da função, com a duração máxima de 120 minutos (escrita) e 30 Minutos (oral de simulação) e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, e orientada para as seguintes temáticas e bibliografia:

- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na redação atual;



- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico, na sua versão atualizada;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, (na parte que se aplica aos Trabalhadores da Administração Pública);
- Código dos Contratos Públicos (CCP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto;
- Decreto Regulamentar n.º 90/84, de 26 de dezembro - Regulamento de Segurança de Redes de Distribuição de Baixa Tensão;
- Decreto-Lei nº 96/2017, de 10 de agosto, na redação atual, que estabelece a disciplina das instalações elétricas de serviço particular alimentadas pela rede elétrica de serviço público (RESP) em média, alta, ou em baixa tensão, e das instalações com produção própria, de caráter temporário ou itinerante, de segurança ou de socorro, e define o sistema de controlo, supervisão e regulação das atividades a elas associadas;
- Regras Técnicas das Instalações Elétricas de Baixa Tensão, Portaria n.º 949-A/2006, Diário da República n.º 175/2006, 1º Suplemento, Série I de 2006-09-11;
- Plano de Poupança de Energia 2022-2023, Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/202, publicado a 27 de setembro de 2022.

A valorização dos dois momentos será de 75% para a escrita e 25% para a oral.



AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA:

A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil funcional previamente definido.

A avaliação psicológica será efetuada por entidade especializada, através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases, sendo avaliada através da atribuição das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Na realização da avaliação psicológica é garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo.

O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora.

VALORAÇÃO FINAL:

A resultante da classificação obtida na prova de conhecimentos a que acresce a menção de apto na avaliação psicológica.

Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 36.º do Anexo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, os candidatos que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem ou, no caso de candidatos em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja



ocupação este procedimento foi publicitado, serão sujeitos aos seguintes métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura (caso em que se lhes serão aplicados os métodos descritos nos critérios gerais, acima mencionados):

Avaliação Curricular – Ponderação de 60%;

Entrevista de Avaliação de Competências – Ponderação de 40%.

AVALIAÇÃO CURRICULAR:

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, 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.

Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os abaixo discriminados e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, em resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (NH + FP + 3*EP + AD) / 6$$

Sendo:

NH = Nível Habilitacional:

- Licenciatura 18 valores;
- Nível académico superior à licenciatura 20 valores.



Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

FP = Formação Profissional:

- Cursos com duração < a 35 horas 0,5 valor;
- Cursos com duração ≥ a 35 horas 1 valor.

Neste parâmetro apenas serão consideradas as iniciativas formativas, obtidas nos últimos 5 anos, nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovadas, até ao limite de 20 valores.

Nos casos em que os certificados indiquem a duração em dias, será feita a correspondência em horas, considerando-se um total de sete horas por cada dia de formação.

EP = Experiência Profissional:

- < 1 ano 04 valores;
- ≥ 1 ano e < 3 anos 08 valores;
- ≥ 3 anos e < 5 anos 12 valores;
- ≥ 5 anos e < 8 anos 16 valores;
- ≥ 8 anos e < 10 anos 18 valores;
- ≥ 10 anos 20 valores;

Neste parâmetro, apenas será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, que se encontre devidamente comprovado.

AD = Avaliação de Desempenho



Neste parâmetro será considerada a avaliação de desempenho relativa ao biénio 2023/2024, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, valorada do seguinte modo:

- Desempenho Inadequado 08 valores;
- Desempenho Adequado 12 valores;
- Desempenho Relevante 16 valores;
- Desempenho Excelente 20 valores.

A ausência de avaliação de desempenho, exige a apresentação de declaração emitida pelo respetivo serviço de origem, comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação no período em causa. Nesse caso, o júri suprirá a ausência de classificação mediante a atribuição de 10 valores.

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS:

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, com vista a uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A entrevista de avaliação de competências será realizada, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido.

Atendendo ao perfil de competências previamente definido, as competências que se pretende avaliar são as seguintes:



COMPETÊNCIAS NAS VERTENTES DE:

- Orientação para o Serviço Público;
- Orientação para os resultados;
- Organização, planeamento e gestão de projetos;
- Iniciativa;
- Análise crítica e resolução de problemas;

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom;
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz Bem;
- 10 Valores: Nível Suficiente;
- 8 Valores: Nível Fraco;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das competências.

VALORAÇÃO FINAL:

A resultante das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = 0,60 AC + 0,40 EAC$$

Em que:



VF = Valoração Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração final referentes aos critérios gerais ou específicos, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1. Candidato(a) com nível académico superior;
2. Subsistindo o empate a melhor nota constante do certificado de habilitações;
3. Persistindo o empate, desempata pelo maior número de horas de formação efetuada nos últimos 5 anos;
4. Mantendo-se o empate, a primazia será dada por data da submissão da candidatura.

Considerando a faculdade prevista no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua versão atual, por razões de celeridade e de economia processual, a utilização dos métodos de seleção poderá ser faseada, nos seguintes termos:

- a) aplicação, num primeiro momento, do primeiro método de seleção (Prova de Conhecimentos/Avaliação Curricular) à totalidade dos candidatos;
- b) aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, quando aplicável, até à satisfação das necessidades - em caso de igualdade de classificação no 20.º lugar, deverão ser convocados todos os candidatos que detenham a mesma nota, respeitada a prioridade legal da situação jurídico-funcional dos candidatos, quando aplicável;
- c) dispensa de aplicação do segundo método de seleção ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, os quais se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.



Nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua versão atual, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, sendo excluídos do procedimento os candidatos:

- Que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte;
- Que tenham obtido o juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção ou fases equivale à desistência do concurso.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a presente reunião, pelas onze horas, da qual foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

O JÚRI,

(António de Oliveira Barros)

(Rui Ribeiro Cruz)

(Pedro Henrique Pereira Rodrigues da Cruz)