



MUNICÍPIO DA FIGUEIRA DA FOZ
CÂMARA MUNICIPAL

Barros
Juzarte

ATA N.1

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho, categoria de Técnico Superior – Ref. B, área de Engenharia Eletrotécnica, do mapa de pessoal do Município da Figueira da Foz, para a Divisão de Obras e Projetos Municipais/Departamento de Obras Municipais e Ambiente, da carreira/categoria de Técnico Superior, em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo certo.

1 - No dia 3 de outubro do ano de dois mil e dezanove, nas instalações da Câmara Municipal da Figueira da Foz, reuniu pela primeira vez o Júri efetivo, designado por despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal, de três de setembro do corrente ano, do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior, área de Engenharia Eletrotécnica, previsto no Mapa de Pessoal deste Município, para constituição de relação jurídica e emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, a termo resolutivo certo, pelo prazo de um ano, renovável até três anos, para a Divisão de Obras e Projetos Municipais/Departamento de Obras Municipais e Ambiente, encontrando-se presentes os seguintes membros: - Ana Sofia Ruivo Canas, Chefe da Divisão de Administração Geral e Recursos Humanos, 1.ª Vogal Efetiva, em substituição do Presidente do Júri, António Manuel André Paredes Silva, Chefe de Divisão de Obras e Projetos Municipais, 2.ª vogal efetivo e Paula Cristina Jorge da Silva Zuzarte, Técnica Superior da Subunidade Orgânica de Recursos Humanos, 1.ª vogal suplente.

2 - Este procedimento rege-se pelo disposto nos seguintes diplomas: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, (designada por LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (Orçamento de Estado para 2019), no que lhe seja aplicável.

3 – A reunião teve por finalidade a definição dos documentos a apresentar pelos candidatos, dos métodos de seleção e dos critérios de classificação final, constituídos aqueles, por um método de seleção obrigatório e um método de seleção facultativo, a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), nos termos do n.º 6, do art. 36.º, da LTFP e os artigos 5.º e 6.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para os postos de trabalho colocados a concurso, cuja referência, unidade orgânica, caracterização do Posto de Trabalho e nível habilitacional exigidos, a seguir se indicam:

Ref	Posto de trabalho / Local de Trabalho /Unidade Orgânica	Nível habilitacional	Caracterização do Posto de Trabalho
A	1 Técnico Superior – Área de Engenharia Eletrotécnica Divisão de Obras e Projetos Municipais/Departamento de Obras Municipais e Ambiente	Licenciatura em Engenharia Eletrotécnica	Posto de Trabalho com conteúdo funcional inerente à carreira geral e categoria de Técnico Superior, conforme Anexo à LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20.06, referido no n.º 2, do artigo 88.º da mesma. Ao Técnico Superior, área de Engenharia Eletrotécnica, compete exercer as seguintes funções: - Elaborar estudos e projetos de eletricidade, ITED, intrusão e deteção de incêndios, bem como outras funções não especificadas relacionadas com a área; conceber e estabelecer planos; elaborar pareceres sobre instalações e equipamentos municipais, bem como preparar e supervisionar a sua construção, montagem, funcionamento, manutenção e reparação, e demais funções relativas ao ramo da engenharia eletrotécnica; elaborar projetos de IES que visem a melhoria da eficiência energética dos edifícios; exercer as funções de técnico responsável pelas instalações elétricas dos edifícios geridos pelos Serviços Municipais; elaborar peças procedimentais de empreitadas de obras públicas e aquisição de bens e serviços para o Município nos termos do Código de Contratos Públicos; participar nos processos de concurso, como membro de júri; fiscalizar empreitadas de infraestruturas elétricas; acompanhar tecnicamente aquisições de bens e serviços para o Município; colaborar com entidades Externas na elaboração de pareceres, informações e nas intervenções que envolvam infraestruturas.

- A descrição do conteúdo funcional, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81.º, da LTFP.

Boas
Festas
A



MUNICÍPIO DA FIGUEIRA DA FOZ
CÂMARA MUNICIPAL

4. No formulário de candidatura deve estar a identificação expressa da referência do procedimento concursal, o número, série e data do Diário da República e número do respetivo aviso ou código de oferta na Bolsa de Emprego Público, não sendo consideradas as candidaturas que não identifiquem corretamente o procedimento concursal.

- A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, da seguinte documentação:

- Curriculum Vitae atualizado, detalhado e assinado, mencionando, sobretudo, a experiência profissional anterior, e relevante para o exercício das funções do lugar a concurso bem como as ações de formação frequentadas, com alusão à sua duração;
- Fotocópia do certificado de habilitações;
- Documentos comprovativos das ações de formação frequentadas, de onde conste a data de realização e duração das mesmas;
- No caso de o candidato já deter vínculo de emprego público, deverá ainda apresentar declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada (reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), da qual conste: - A modalidade da relação jurídica de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa e desde quando, as últimas três menções de avaliação de desempenho e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória.

5. O Júri deliberou definir os métodos de seleção e critérios de classificação, como a seguir se indica:

5.1. Nos termos do n.º 6, do artigo 36.º, da LTFP, a aplicação dos Métodos de Seleção fica limitada à utilização de apenas um método de seleção obrigatório e um método de seleção facultativo: Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção.

5.2. Serão excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicados o método de avaliação seguinte.

5.3 A Avaliação Curricular (AC) que visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Este método é realizado e valorado, nos termos do artigo 5.º e n.º 4, do artigo 9.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

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

- As habilitações literárias, devidamente certificadas;
- A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional e complementar habilitante, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- A avaliação do desempenho relativa aos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

A Classificação final da Avaliação Curricular é calculada através da seguinte fórmula:

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

- Caso os candidatos não sejam sujeitos de relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo indeterminado ou não se encontrem colocados em situação de mobilidade especial, à Avaliação Curricular, aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$- AC = (HA + FP + 3EP) / 5$$



MUNICÍPIO DA FIGUEIRA DA FOZ
CÂMARA MUNICIPAL

Em que:

- **Habilitações Académicas (HA)** – Ponderação do grau académico:

- Licenciatura nas áreas de recrutamento Pós-Bolonha –16

- Licenciatura nas áreas de recrutamento Pré-Bolonha – 17

- Mestrado Pós-Bolonha, nas áreas de recrutamento – 18

- Mestrado Pré-Bolonha, nas áreas de recrutamento – 19

- Doutoramento, nas áreas de recrutamento – 20

- **Formação Profissional (FP)** – Neste parâmetro serão consideradas apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, diretamente relacionados com a área académica dos/as candidatos/as e da atividade específica para que está aberto o presente procedimento concursal, devidamente comprovados e de acordo com os seguintes critérios, no máximo de 20 valores, em termos de cotação final:

Sem horas em formação: 9 valores;

De 1 a 7 horas: 10 valores;

De 8 a 14 horas: 12 valores;

De 15 a 21 horas: 14 valores;

De 22 a 28 horas: 16 valores;

De 29 a 42 horas: 18 valores;

Mais de 42 horas: 20 valores.

Em que 1 Dia corresponde a 7 Horas.

- **Experiência profissional (EP)** - Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de funções na área profissional para a qual é aberto este concurso e será avaliado de acordo com os seguintes critérios (à data da candidatura):

Sem experiência profissional = 10 valores;

≤01 ano = 12 valores;

>01 e ≤ 3 anos = 16 valores;

>03 e ≤ 05 anos = 18 Valores;

>05 anos = 20 Valores.

- **A Avaliação de Desempenho (AD)** será calculada e expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = (MAD \times 20) / 5$$

Em que:

AD = Avaliação de desempenho

MAD = Média das três últimas avaliações de desempenho

- Para efeitos do disposto na alínea c), do artigo 8.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o júri define, como valor positivo, 2.5 pontos, a ser considerado na respetiva fórmula (MAD), para o caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao último período de 3 anos.

5.4 A 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.

Este método é realizado e valorado, nos termos do artigo 6.º e n.º 5 e 6.º do artigo 9.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

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

A entrevista profissional de seleção é realizada pelo júri, na presença de todos os seus elementos.



**MUNICÍPIO DA FIGUEIRA DA FOZ
CÂMARA MUNICIPAL**

*Sever
Jesati*

A entrevista profissional de seleção será pública, podendo a ela assistir todos os interessados, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados na Subunidade Orgânica de Recursos Humanos e disponibilizados na página eletrónica do Município, <https://www.cm-figfoz.pt/index.php/recursos-humanos/concursos>.

Na Entrevista Profissional (EPS) serão avaliados os seguintes parâmetros:

A = Capacidade de expressão oral, fluência verbal, organização e correção do discurso.

B = Motivação profissional, experiência profissional, projeto de carreira, cursos profissionais e grau de responsabilidade assumido até à atualidade.

C = Conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de atividade a prover.

D = Interesses dominantes, disponibilidade, dinamismo, relacionamento interpessoal e sociabilidade.

A entrevista profissional de seleção será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais vão corresponder, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, em que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação, resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

5.5 A ordenação final dos candidatos resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 70\% + EPS \times 30\%)$$

Em que:

OF – Ordenação Final

AC – Avaliação Curricular

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

6. De acordo com o disposto no artigo 7.º da Portaria, por razões de celeridade, designadamente a urgência destes recrutamentos, será faseada a utilização dos métodos de seleção da seguinte forma: - Aplicação do segundo método de seleção, apenas aos 20 melhores classificados, no primeiro método de seleção; Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, excluindo-se os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

7. Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 27.º da Portaria, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: - Candidato com valoração superior na Experiência Profissional; candidato com valoração superior na Formação Profissional; candidato com valoração superior nas Habilitações Literárias, candidato com valoração superior no segundo método de seleção.

8. As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos, são publicitados no sítio da Internet da entidade, <https://www.cm-figfoz.pt/index.php/recursos-humanos/concursos>.

9. Assiste ao júri a faculdade de exigir a cada candidato, em caso de dúvida, sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

10. As falsas declarações prestadas pelos candidatos implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento criminal a que haja lugar nos termos da lei penal.

11. Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

12. Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação com indicação do local, data e horário em que os métodos de seleção devam ter lugar, nos termos previstos no artigo 24.º da Portaria e por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.



MUNICÍPIO DA FIGUEIRA DA FOZ
CÂMARA MUNICIPAL

13. A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será afixada na Subunidade Orgânica dos Recursos Humanos, sita no Edifício da Câmara Municipal e divulgada na página eletrónica, <http://www.cm-figfoz.pt/index.php/recursos-humanos/concursos>

14. A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª Série do Diário da República, afixada na Subunidade Orgânica dos Recursos Humanos, sita no Edifício da Câmara Municipal e divulgada na página eletrónica <http://www.cm-figfoz.pt/index.php/recursos-humanos/concursos>.

15. **Prazo de validade** — O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para efeitos do previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria referida, constituindo-se uma reserva de recrutamento, sempre que a lista de ordenação final, contenha um número de candidatos aprovados, superior aos dos postos de trabalho a ocupar, e pelo prazo máximo de 18 meses.

16. **Quota de emprego:** - Em cumprimento do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e do n.º 7 do art.º 11.º da Portaria, para o preenchimento dos lugares postos a concurso, um candidato com deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60 %, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

17. De acordo com o mesmo Diploma, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

18. Nos termos dos Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

19. No dia da publicação, por extrato, do Aviso em Diário da República, nos termos do disposto no n.º 1, do artigo 11º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30.04, também o será integralmente na bolsa de emprego público, <https://www.bep.gov.pt> e ainda na página eletrónica do Município da Figueira da Foz, de forma integral e não por extrato, e por opção, em <http://www.cm-figfoz.pt/index.php/recursos-humanos/concursos>.

20. Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

A Presidente do Júri

(Ana Sofia Ruivo Canas)

O 2º Vogal Efetivo

(António Manuel André Paredes Silva)

A 1ª Vogal Suplente

(Paula Cristina Jorge da Silva Zuzarte)