

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA 1 ASSISTENTE OPERACIONAL - ELETRICISTA, A AFETAR À EQUIPA TÉCNICA DE MANUTENÇÃO (ETM)

Ata número um

No dia 17 de julho de 2025, nas instalações da Câmara Municipal de Amarante, pelas 14:30 horas, reuniu o júri designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara, de 30 de junho de 2025, para o procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, a afetar à Equipa Técnica de Manutenção (ETM), constituído por:

Presidente – Manuel Pinto Ribeiro, Chefe da Equipa Técnica de Manutenção.

- 1.^a Vogal Efetiva – Zita Graça Teixeira Pereira, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;
- 2.^a Vogal Efetiva – Maria Isabel da Cunha Varandas, Técnica Superior afeta à Equipa Técnica de Manutenção.

O posto de trabalho colocado a concurso tem a seguinte caracterização: “Exercer funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas definidas e instruções gerais, de grau baixo/médio de complexidade, nomeadamente, trabalhos de instalação, conservação e reparação de circuitos e aparelhagens elétricas; localização e determinação de deficiências das instalações ou do seu funcionamento; Montagem de equipamento de luz e som para apoio das atividades culturais e desportivas.”

Tarefas a desempenhar:

- Instalar, conservar e reparar circuitos e aparelhagens elétricas;
 - Instalar máquinas, aparelhos e equipamentos elétricos, sonoros, luminosos ou de força motriz;
 - Determinar a posição e instalar órgãos elétricos, tais como, quadros de distribuição, caixas de fusíveis e de derivação, contadores, interruptores e tomadas;
 - Assentar calhas e tubos metálicos, plásticos ou de outra matéria, colocando os fios ou cabos no seu interior;
 - Executar e isolar as ligações de modo a obter os circuitos elétricos pretendidos;
 - Localizar e determinar as deficiências de instalação ou de funcionamento;
 - Desmontar os componentes das instalações desativadas;
 - Realizar, periodicamente, trabalhos de manutenção/reparação das instalações elétricas;
 - Montar equipamento de luz e som para apoio das atividades culturais e desportivas;
- Reparar o equipamento elétrico da sinalização semafórica;
- Executar e reparar redes de ITED.

A reunião teve a seguinte Ordem de Trabalhos:

- Decidir das fases que comportam os métodos de seleção e selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos e tipo de prova;
- Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento.

Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. MÉTODOS DE SELEÇÃO E UTILIZAÇÃO FASEADA:

Nos termos do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP) e artigos 17.º e 18.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, assim como do Despacho do Exmo. Senhor Presidente da Câmara de 30 de junho de 2025, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

Prova de Conhecimentos Prática, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, para os candidatos que estejam a cumprir ou a 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, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP;

b) Prova de Conhecimentos Prática, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, para os restantes candidatos.

Os candidatos referidos na alínea a) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção aplicáveis, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no Formulário de Candidatura, caso em que se submeterão aos mesmos métodos de seleção dos candidatos abrangidos pela alínea b): Prova de Conhecimentos Prática, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

Os métodos de seleção serão aplicados num único momento, exceto se o número de candidatos for superior a 10, caso em que, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, foi determinada a utilização faseada dos métodos de seleção.

Caso os métodos de seleção sejam aplicados num único momento à totalidade dos candidatos, o júri faseará a avaliação dos mesmos, avaliando no(s) método(s) seguinte(s) apenas os candidatos com aproveitamento no método anterior, nos termos alínea b) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria.

Caso seja utilizado o faseamento dos métodos de seleção, será aplicado o primeiro método à totalidade dos candidatos admitidos, sendo o segundo método de seleção e os métodos seguintes aplicados apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 3 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

A aplicação e avaliação dos métodos de seleção assume carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada método de seleção ou que tenham obtido um juízo de *Não Apto* no método de seleção Avaliação Psicológica ou numa das suas fases, o que determina a sua não convocação para o método seguinte.

2. PROVA DE CONHECIMENTOS PRÁTICA (PCP), que visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

2.1. A prova de conhecimentos prática consistirá em duas fases: resposta a questões colocadas oralmente relacionadas com conhecimentos profissionais e execução de uma tarefa de eletricista, sendo classificada de acordo com os fatores e critérios descritos no ponto 2.5.

2.2. Este método de seleção é de natureza prática e realizado individualmente, com o objetivo de avaliar:

- Conhecimentos básicos sobre instalações elétricas, normas de segurança e interpretação de esquemas (instalação de um circuito elétrico simples, nomear os equipamentos e componentes, normas de segurança, interpretar esquemas, etc.).
- Montar um pequeno circuito elétrico funcional com os componentes fornecidos dentro de um certo período de tempo; Identificar e corrigir uma avaria simulada; Diagnosticar e isolar uma falha num quadro de distribuição (montar quadro de distribuição).

2.3. Na classificação da Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

2.4. Duração aproximada da Prova de Conhecimentos Prática: 20 minutos.

2.5. Os fatores e critérios de avaliação da prova de conhecimentos prática são os seguintes:

A. Preparação da tarefa a desempenhar

Designação	Intervalo de avaliação
Má preparação	0-5
Fraca preparação	6-9
Adequada preparação	10-13
Boa preparação	14-17
Excelente preparação	18-20

B. Manipulação de máquinas/equipamentos e ferramentas

Designação	Intervalo de avaliação
Manipulação incorreta	0-5
Deficiente manipulação	6-9

Manipulação adequada com prática de utilização	10-13
Boa manipulação e prática de utilização	14-17
Excelente manipulação	18-20

C. Conhecimento e prática da arte

Designação	Intervalo de avaliação
Trabalho executado com erros e defeitos graves	0-5
Trabalho executado com erros e defeitos menos graves e com possibilidade de correção	6-9
Trabalho satisfatoriamente executado, mas exige aperfeiçoamento.	10-13
Trabalho bem executado sem erros ou defeitos.	14-17
Excelente trabalho executado	18-20

D. Higiene e Segurança no trabalho

Designação	Intervalo de avaliação
Não usou e desconhece por completo a necessidade de cumprir as normas de segurança	0-5
Usou incorretamente os EPI'S	6-9
Usou corretamente os EPI'S, mas demonstra pouca sensibilidade à necessidade de cumprir com as normas de segurança	10-13
Usou corretamente os EPI'S e demonstrou possuir conhecimentos e preocupação em cumprir as normas de HST	14-17
Usou corretamente os EPI'S e demonstrou possuir conhecimentos e preocupação em cumprir as normas de HST e propõe ações de melhoria nesta área.	18-20

E. Qualidade do trabalho efetuado e tempo de execução

Designação	Intervalo de avaliação
Muito lento	0-5
Lento	6-9
Executado em tempo útil	10-13
Rápido	14-17
Grande rapidez	18-20

A avaliação Prova de Conhecimentos Prática resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos fatores e critérios, e de acordo com a seguinte fórmula:

$$PCP = (A + B + C + D + E) / 5$$

Em que:

PCP – Prova de Conhecimentos Prática

A - Preparação da tarefa a desempenhar;

B - Manipulação de máquinas/equipamentos e ferramentas;

C - Conhecimento e prática da arte;

D - Higiene e Segurança no trabalho;

E - Qualidade do trabalho efetuado e tempo de execução.

3. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP), que visa avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

3.1. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

Ainda que compita ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final, conforme preceitua o n.º 1 do artigo 9.º da Portaria, atendendo a que nenhum dos seus elementos possui habilitações e competências para a aplicação do método avaliação psicológica, deliberaram solicitar ao Senhor Presidente da Câmara seja diligenciado pedido de colaboração da DGAEP ou na ausência de disponibilidade desta, de entidade especializada para a aplicação desta parte do procedimento, ao abrigo do n.º 3 do artigo 9.º e dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria.

4. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC), que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais:

- a) Habilitações Académicas (HA), em que se avaliará a titularidade do grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida.
- b) Formação Profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.
- c) Experiência Profissional (EP), em que se avaliará o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

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

Em que:

AC – Avaliação Curricular;

HA – Habilitações Académicas;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional.

4.1. **Parâmetro Habilitações Académicas:**

Na avaliação do parâmetro **Habilitações Académicas (HA)**, será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores.

Habilitações Académicas (HA)	Valoração
12.º ano de escolaridade, ou curso que lhe seja equiparado	20 valores

4.2. Formação Profissional (FP):

A formação profissional 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, obtida nos últimos 5 anos.

Apenas são consideradas ações de formação comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da ação e a data da realização. Sempre que do respetivo certificado não consta o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

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

Formação Profissional	Valoração
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 horas a 40 horas	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 60 a 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.

4.3. Parâmetro Experiência Profissional:

O parâmetro **Experiência Profissional (EP)** visa avaliar o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, sendo a experiência profissional devidamente documentada, valorada do seguinte modo:

Experiência Profissional (EP)	Valoração
Sem experiência	10 valores
Experiência profissional < 1 ano	12 valores
Experiência profissional ≥ 1 e <2 anos	15 valores
Experiência profissional ≥ 2 e <5 anos	18 valores
Experiência profissional ≥5 anos	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa

ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento é aberto.

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.

5.1. A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista, são as seguintes:

5.1.1. **A - Orientação para a Colaboração:** Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

1. Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.
2. Reconhece a contribuição dos outros.
3. Apresenta contributos para os objetivos comuns.

5.1.2. **B – Orientação para a Mudança e Inovação:** Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

1. Adapta-se a diferentes situações e mudanças, mantendo uma atitude positiva e otimista.
2. Mostra abertura a novas ideias, tarefas ou instrumentos de trabalho.
3. Adota soluções de melhoria que impactam nas suas práticas de trabalho.

5.1.3. **C - Comunicação:** Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

1. Transmite informação simples de forma clara.
2. Escuta ativamente os interlocutores, mostrando atenção e interesse pela mensagem que transmitem.
3. Comunica de modo a facilitar a compreensão da sua mensagem.

5.1.4. **D - Orientação para a Segurança:** Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

1. Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função.

2. Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa.
3. Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades.

5.2. O presente método de seleção será avaliado de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através de média simples e expressa até às centésimas, nos seguintes termos:

Menção	Classificação
Excelente	20 valores
Elevado	18 valores
Muito Bom	16 valores
Bom	14 valores
Suficiente	12 valores
Mínimo exigido	10 valores
Insuficiente	8 valores
Não demonstrou	4 valores

$$EAC = (A+B+C+D) / 4$$

5.3. Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 30 minutos.

6. ORDENAÇÃO FINAL (OF)

6.1. A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = (70 PCP + 30 EAC)$$

ou

$$OF = (70 AC + 30 EAC)$$

Em que,

OF = Ordenação Final

PCP = Prova de Conhecimentos Prática

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

6.2. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria.

6.2.1. Subsistindo o empate após a aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º Candidato/a com melhor classificação obtida no parâmetro "Qualidade do trabalho efetuado e tempo de execução" da Prova de Conhecimentos Prática;

2.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência “Orientação para a colaboração”, da Entrevista de Avaliação de Competências;

3º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência “Orientação para a segurança”, da Entrevista de Avaliação de Competências.

6.3. – Nos termos do artigo 3.º n.º 3 do DL n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

7. O Júri deliberou ainda que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as serão realizadas na plataforma de recrutamento através da DARH, assim como a publicitação das listas de resultados.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

O Presidente do Júri,

Manuel Pinto Ribeiro

A 1.ª Vogal Efetiva,

Zita Graça Teixeira Pereira

A 2.ª Vogal Efetiva,

Maria Isabel da Cunha Varandas