

**S. João da Madeira**  
Câmara Municipal

Handwritten signature and initials in blue ink, including the name 'ZINO'.

**Procedimento concursal para a contratação por tempo indeterminado de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico – Técnico Profissional em Eletrotécnica/Eletricidade para exercer funções na Unidade Logística e Operacional**  
**Ata nº 1**

Aos quatro dias do mês junho do ano de dois mil vinte e vinte e quatro, reuniu o Júri de seleção do procedimento concursal acima mencionado constituído pelo Presidente do Júri: Marisel de Sousa Pinho, Dirigente Intermédio de 3º Grau da Unidade Logística e Operacional, pelo 1º vogal efetivo: Joaquim Manuel Gonçalves Milheiro, Chefe de Divisão de Planeamento, Ordenamento e Ambiente e pela 2ª vogal efetivo: Diana Costa Lima Monteiro Bulhosa, Chefe de Divisão Jurídica, Administrativa e de Gestão de Recursos Humanos para, em conformidade com o disposto do n.º 2 do artigo 9º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

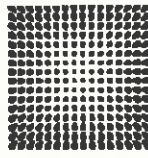
Em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30º e artigo 33º da LTFP, o recrutamento é aberto a candidatos/as com ou sem vínculo de emprego público.

**Caracterização do Posto de trabalho:** Colaborar na montagem, conservação e reparação de instalações elétricas e equipamentos de média e baixa tensão e eventualmente executa instalações simples de baixa tensão ou substitui órgãos de utilização corrente nas instalações de baixa tensão. Executa cálculos e projetos para instalação elétrica e quadros elétricos de baixa tensão. Realiza montagem de instalações elétricas para iluminação, força motriz, sinalização e climatização. Realiza a montagem de equipamentos de quadros elétricos de baixa e média tensão. Efetua ensaios e medidas de deteção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações. Lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projetos e especificações técnicas. Executa o acompanhamento de manutenções preventivas e corretivas nos equipamentos eletromecânicos.

São admitidos/as ao presente procedimento concursal, os/as candidatos/as que detenham como requisito específico 12º ano de escolaridade com curso profissionalizante na área da Eletrotécnica/Eletricidade de Nível IV do Catálogo Nacional de Qualificações, não sendo admitida a substituição de nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional pelo que os/as candidatos/as têm de reunir os requisitos referidos até à data-limite de apresentação das respetivas candidaturas.

Os/As candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias/académicas, formação profissional ou experiência profissional obtidas em país estrangeiro, devem apresentar, em simultâneo, sob pena de exclusão ou não consideração para efeitos de avaliação curricular,

Handwritten initials and marks in the top left corner.



documento comprovativo correspondente ao reconhecimento dos mesmos, previsto pela legislação portuguesa aplicável.

Não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal desta Câmara Municipal idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

Os/As candidatos/as excluídos/as serão notificados/as para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo, sendo igualmente os/as candidatos/as admitidos/as notificados/as da decisão de admissão no mesmo prazo, nos termos do n.º 4 do artigo 16º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

**Identificação dos Métodos de Seleção:** nos termos do disposto do n.º 1 a 4 do artigo 36º da LTFP, conjugado com o n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um método facultativo.

Para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são:

- Avaliação Curricular (AC)
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

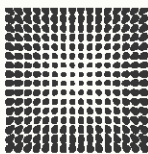
Será ainda aplicado o método de seleção facultativo: Avaliação Psicológica (AP), exceto quando por escrito os/as candidatos/as afastarem este método de seleção, caso em que lhes aplica os seguintes métodos de seleção: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)

Para os/as demais candidatos/as os métodos de seleção obrigatórios são:

- Prova de Conhecimentos (PC)
- Avaliação Psicológica (AP)

Será ainda aplicado o seguinte método de seleção facultativo:

- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).



**Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção:**

**AC - Avaliação curricular:** com uma ponderação de 50% - de acordo com a alínea c), do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

Na avaliação do método de seleção – avaliação curricular são considerados e ponderados os seguintes fatores de avaliação: HA - Habilitações literárias/académicas ou profissionais, FP - Formação profissional, EP - Experiência profissional e AD - Avaliação de Desempenho.

**HA - Habilitações Literárias/Académicas:** Será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes. Assim, é valorada a habilitação, considerando apenas, nos casos em que o/a candidato/a seja detentor/a de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao/a candidato/a a melhor valoração. Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

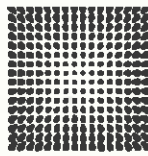
Para cada avaliação curricular será elaborada uma ficha individual, contendo a classificação obtida em cada fator de avaliação.

Assim, o Júri decidiu valorar a habilitação, nos casos em que, o/a candidato/a seja detentor/a de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao/a candidato/a a melhor valoração, de acordo com os critérios constantes da tabela abaixo indicada.

<b>HA – Habilitações Literárias/Académicas na área do concurso</b>
<b>19 Valores: Exigíveis às funções</b>
<b>20 Valores: Superiores exigidas</b>

**FP – Formação Profissional:** Neste fator são ponderadas as horas frequentadas em ações de formação e documentalmente comprovadas, relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a contratar e que cumpram os requisitos definidos no Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro adaptado à Administração Local através do Decreto-lei n.º 173/2019, de 13 de dezembro. São consideradas as ações de formação relevantes dos últimos 5 anos, imediatamente anteriores ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública, até ao limite máximo de 20 valores. Apenas é considerada a formação profissional

Handwritten initials and a signature in blue ink.



devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. A participação em congressos, conferências, seminários simpósios, ou eventos similares acresce 0,5 valores, até ao máximo de 2 valores. A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização, valoradas de acordo com a tabela abaixo indicada:

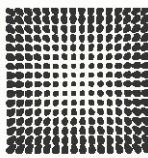
FP – Formação Profissional na área do concurso
10 Valores: Até 100h
12 valores: $\geq 101h$ e $\leq 150h$
14 valores : $\geq 151h$ e $\leq 200h$
16 valores : $\geq 201h$ e $\leq 250h$
18 valores: $\geq 251h$ a $\leq 300h$
20 valores : $\geq 301h$

Os cursos de especialização e de Pós-Graduação na área do concurso serão pontuados com 20 valores.

Os certificados de formação que não refiram duração serão pontuados com 0 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.

**EP - Experiência Profissional:** Neste fator pretende-se ponderar o desempenho efetivo devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado. Só é contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, valorado no máximo de 20 valores. Para efeitos de classificação da experiência profissional, apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período da duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.



Handwritten signature or initials in blue ink.

**EP- Experiência Profissional na área vocacional**

**10 Valores:** Até 3 anos

**12 Valores:** > 3 anos e ≤ 7 anos

**14 Valores:** > 7 anos ≤ 9 anos

**16 Valores:** > 9 anos e ≤ 11 anos

**18 Valores:** > 11 anos e ≤ 13 anos

**20 Valores:** > 13 anos

**AD – Avaliação de Desempenho** – considerando que a mesma é de carácter bienal, nos termos do artigo 49º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o júri deliberou por unanimidade, que a avaliação de desempenho reporta-se ao último período avaliativo. No caso dos/as candidatos/as que por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, será atribuída a classificação de Adequado.

**AD – Avaliação de Desempenho**

Desempenho Inadequado = 8 valores

Desempenho Adequado = 12 valores

Desempenho Relevante = 16 valores

Desempenho Excelente = 20 valores

A classificação da avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, sendo a classificação obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA + FP + EP + AD / 4$$

Em que:

AC – Avaliação curricular;

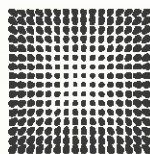
HA – Habilitações académicas;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD) 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/as candidatos/as nas áreas relativas aos postos de trabalho para o qual o procedimento foi aberto.

**EAC - Entrevista de avaliação de competências** - com uma ponderação de 50% - de acordo com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, de acordo com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a entrevista de avaliação de competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais consideradas essenciais para o exercício da função.

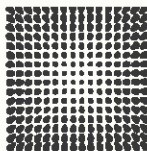
A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, com vista a avaliar quatro (4) competências essenciais.

Cada competência é avaliada segundo a escala de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente.

Para o método da entrevista de avaliação de competências, decidiu o Júri definir o seguinte perfil de competências para o posto de trabalho colocado a concurso, a saber:

N.º	Descrição da Competência
1	<p><b>REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:</b> Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.</li><li>• Estabelece normalmente prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço.</li><li>• Compromete-se com os objetivos e é perseverante no alcançar das metas.</li><li>• Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.</li></ul>
2	<p><b>CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA:</b> Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.</li><li>• Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas.</li><li>• Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade.</li><li>• Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.</li></ul>





Handwritten signature or initials in blue ink.

3	<p><b>INICIATIVA E AUTONOMIA:</b> Capacidade de atuar de modo proactivo e autónomo no seu dia-a-dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Em regra responde com prontidão a propostas de novas tarefas ou outras solicitações profissionais</li><li>• Tem, normalmente, uma atitude ativa e dinâmica</li><li>• Executa de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são distribuídas.</li><li>• Toma iniciativas no sentido da resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.</li></ul>
4	<p><b>RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO:</b> Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.</li><li>• Responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.</li><li>• É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.</li><li>• Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.</li></ul>

Os critérios a utilizar nesta avaliação são os seguintes:

**Apreciação Qualitativa:**

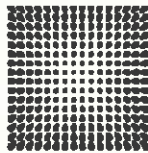
1º Identificação da presença das competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos evidenciados, sendo atribuído ao total de cada competência a ponderação de 1,25

2º Atribuição da ponderação 0, 1 de acordo com os seguintes critérios:

- Manifesta - 1: Foi evidenciado o comportamento ancorado à competência,
- Não manifesta - 0: Não foi evidenciado os comportamentos ancorado à competência.

3º Determinação do nível classificativo qualitativo da competência de acordo com o somatório dos comportamentos presentes de acordo com a seguinte escala: 0 – Insuficiente; 1 – Reduzido; 2 – Suficiente; 3 – Bom e 4 – Elevado.

**Apreciação Quantitativa:**



A classificação das 4 competências do perfil será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples e expressa até às centésimas.

A entrevista de avaliação de competências (EAC) terá a duração máxima de quarenta e cinco minutos.

**PC - Prova de Conhecimentos:** com uma ponderação de 50%, de **PC - Prova de Conhecimentos:** com uma ponderação de 50%, de acordo com a alínea a), do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou 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.

A prova de conhecimentos assume a forma escrita, garantindo, todavia, o anonimato do/a candidato/a para efeitos de correção, de natureza teórica, de realização individual, efetuada em suporte de papel, constituída por um conjunto de questões e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função.

Considerando o elenco de conhecimentos descritos no perfil de competências, a prova incide sobre as seguintes matérias e correspondente legislação:

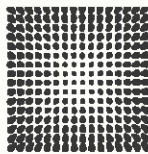
**Legislação geral comum - Conhecimentos profissionais ao nível das habilitações exigidas e competências técnicas dos/as candidatos/as necessárias ao exercício do posto de trabalho colocado a concurso designadamente:**

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- Acordo coletivo de Trabalho n.º 21/2021, publicado na 2.ª série n.º 17, em 26 de janeiro de 2021;
- Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Regime jurídico das autarquias locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual.

**Legislação específica:**

- Análise e interpretação da manutenção preventiva e corretiva de circuitos e equipamentos de instalações elétricas de iluminação e potência em edifícios.





- Interpretação de desenhos, esquemas e plantas ou projetos e devidas especificações técnicas.
- Definição das necessidades técnicas relacionadas com instalação elétrica de baixa e média tensão.
- Identificação das normas de higiene e segurança no desempenho de funções de Técnico Profissional na área de eletricista/eletrotécnico.

1. A legislação referida encontra-se disponível no sítio do Diário da República, em [www.dre.pt](http://www.dre.pt).
2. A prova de conhecimentos tem a duração de 90 minutos e incide sobre os temas a que se refere a legislação e bibliografia identificadas no presente aviso.
3. Eventual candidato/a com deficiência comprovada poderá solicitar condições especiais para a realização da prova de conhecimentos, podendo ser concedido um alargamento até ao limite de 30 minutos.
4. O comprovativo do grau de deficiência pode ser apresentado até 10 dias úteis antes da realização da prova, quando não apresentado no momento da candidatura.

Para os/as candidatos/as admitidos/as a Prova de Conhecimentos será composta por 2 (dois) grupos.

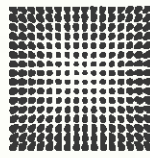
**Grupo I** – composto por 5 (cinco) questões de resposta fechada (escolha múltipla), com 4 (quatro) opções de resposta.

**Grupo II** – Composto por 3 questões de desenvolvimento (conhecimentos específicos).

De acordo com a seguinte grelha classificativa:

GRUPO I					GRUPO II			TOTAL
1	2	3	4	5	1	2	3	
1	1	1	1	1	5	5	5	20,00

- a) Os/As candidatos/as podem consultar em suporte papel legislação simples e não anotada.
- b) No I Grupo os/as candidatos/as/ devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão, sendo que a ausência de resposta ou indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão;



- c) Não é permitida a utilização de telemóveis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado não autorizado.
- d) Os/As candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método.
- e) Não é permitida a ausência da sala por qualquer motivo que não a desistência da realização da prova.
- f) Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 à 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

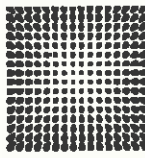
**AP - Avaliação Psicológica:** de acordo com a alínea b), do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Em conformidade com o n.º 2 do citado artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a avaliação psicológica é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público ou através de entidade especializada, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela entidade referida.

A aplicação deste método será obrigatoriamente efetuada por entidade especializada pública e comportará 2 fases distintas, sendo aplicados as menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**. É excluído/a do procedimento concursal o/a candidato/a que tenha obtido um juízo de **Não Apto** na avaliação psicológica.

Na Avaliação Psicológica (AP) será garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a sob pena de quebra de sigilo.

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no art.º 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes é apenas aplicada a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 5 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.



**S. João da Madeira**  
Câmara Municipal

Handwritten signature and initials in blue ink, possibly 'E.M.O.' with a checkmark above.

Considera-se excluído/a do procedimento o/a candidato/a que falte a qualquer um dos métodos de seleção ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

Os/As candidatos/as excluídos/as serão notificados/as para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

No decorrer do procedimento, os/as candidatos/as admitidos/as são convocados/as para a realização dos métodos de seleção, por notificação, nos termos previstos do artigo 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, preferencialmente através de correio eletrónico, com recibo de entrega. A referida notificação indica a data e horário da realização dos métodos de seleção.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de S. João da Madeira, disponibilizada na página eletrónica em <https://www.cm-sjm.pt/pt/municipio-recursos-humanos>.

**Ordenação final dos/as candidatos/as:** Nos termos do artigo 23º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das suas classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com as fórmulas abaixo identificadas, tendo em conta a situação em que se encontre o/a candidato/a:

Para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal:

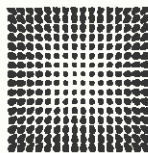
$$OF = AC \times 50\% + EAC \times 50\%$$

Para os/as demais candidatos/as:

$$OF = PC \times 50\% + EAC \times 50\%$$

O método AP não é considerado para o cálculo da classificação final, atendendo a que nos termos do n.º 2 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, este método é apenas avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

17  
08  
30



**S. João da Madeira**  
Câmara Municipal

**Em que:**

**OF – Ordenação final**

**AC - Avaliação curricular**

**EAC - Entrevista de avaliação de competências**

**PC - Prova de conhecimentos**

**CrITÉrios de desempate:** Os/As candidatos/as que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, caso subsista a igualdade de valorações após a aplicação dos crITÉrios de ordenação previstos nos números 1 e 2 do artigo 24 da Portaria n.é 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes crITÉrios de ordenação preferencial:

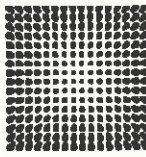
- 1) Candidato/a com maior classificação na Entrevista de Avaliação de Competências;
- 2) Candidato/a com maior experiência na área para que é aberto o concurso;
- 3) Candidato/a com maior média na habilitação literária/ acadmica exigida para a candidatura;
- 4) Candidato/a com maior grau de habilitação literária/ acadmica exigida para a candidatura.

Nos termos do n. 3 do artigo 3. do Decreto-lei n.é 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a portador/a de deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Em conformidade com o artigo 6 do mesmo diploma legal, o/a candidato/a portador/a de deficiência deve declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência dvendo, ainda, mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7. do mesmo Decreto-Lei.

De acordo com o n. 2, do artigo 4 do Decreto-lei 29/2001, de 3 de fevereiro, competirá ao Júri verificar a capacidade do/a candidato/a portador/a de deficiência exercer a função, de acordo com o perfil funcional.

Nos termos da alínea b) n. 1 do artigo 37 da LTFP, não há atos ou listas preparatórias da ordenação final dos/as candidatos/as.

De acordo com o n 2, do artigo 23 da Portaria n.é 233/2022, de 9 de setembro, e da alínea c), do n 1, do artigo 37 da LTFP, a lista de ordenação final dos/as candidatos/as 



**S. João da Madeira**  
Câmara Municipal

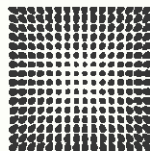
unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município de S. João da Madeira e disponibilizada na sua página eletrónica, em <https://www.cm-sjm.pt/pt/municipio-recursos-humanos> sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

E não havendo mais nada a tratar o Júri declarou encerrada a reunião.  
Para constar se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do Júri.

O Júri,

Presidente: Artur de Sousa Pinho  
1º Vogal: [assinatura]  
2º Vogal: Diana Costa Lima Rentel e Albuquerque



**S. João da Madeira**  
Câmara Municipal

**FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**

Procedimento concursal para a contratação por tempo indeterminado de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico – Técnico Profissional em Eletrotécnica/Eletricidade para exercer funções na Unidade Logística e Operacional

Nome: \_\_\_\_\_

Data da realização da avaliação curricular: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / 20\_\_\_\_

**A – HABILITAÇÕES ACADÉMICAS**

A.1 Exigíveis às funções = 19 valores

A.2 Superiores às exigidas = 20 valores

**B – FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

B.1 Até 100 h = 10 valores

B.2 ≥ 101 h e ≤ 150 h = 12 valores

B.3 ≥ 151 h e ≤ 200h = 14 valores

B.4 ≥ 201 h e ≤ 250 h = 16 valores

B.5 ≥ 251 h e ≤ 300 h = 18 valores

B.6 ≥ 301 h = 20 valores

**C – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL**

C.1 Até 3 anos = 10 valores

C.2 > 3 anos e ≤ 7 anos = 12 valores

C.3 > 7 anos e ≤ 9 anos = 14 valores

C.4 > 9 anos e ≤ 11 anos = 16 valores

C.5 > 11 anos e ≤ 13 anos = 18 valores

C.6 > 13 anos = 20 valores

**D – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Desempenho Inadequado = 8 valores

Desempenho Adequado = 12 valores

Desempenho Relevante = 16 valores

Desempenho Excelente = 20 valores

$$AC = HA + FP + EP + AD / 4$$

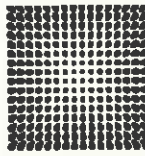
O Júri,

Presidente: \_\_\_\_\_

1ª Vogal: \_\_\_\_\_

2ª Vogal: \_\_\_\_\_





**FICHA DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)**

**Procedimento concursal para a contratação por tempo indeterminado de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico – Técnico Profissional e Eletrotécnica/Eletricidade para exercer funções na Unidade Logística e Operacional**

Nome: \_\_\_\_\_

N.º Competências a avaliar: 4 em \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Posto de Trabalho: Divisão Jurídica, Administrativa e de Gestão de Recursos Humanos

Identificação da presença das competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos evidenciados, sendo atribuído ao total de cada competência a ponderação de 1,25.

No quadro seguinte, apenas é admissível, a introdução dos valores 0 (zero) ou 1 (um), em que 0 corresponde a comportamento Não Demonstrado e 1 corresponde a Comportamento Demonstrado.

Competência	Comportamentos					Apreciação Qualitativa	Apreciação Quantitativa (Total x 1,25)
	1	2	3	4	Total		
Realização e orientação para resultados							
Conhecimentos e experiência							
Iniciativa e autonomia							
Responsabilidade e compromisso com o serviço							
Avaliação Final Quantitativa						RESULTADO	

Nível classificativo qualitativo da competência de acordo com o somatório dos comportamentos presentes de acordo com a seguinte escala: Insuficiente-0; Reduzido-1; Suficiente-2; Bom-3 e Elevado-4.

A classificação das 4 competências do perfil será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples e expressa até às centésimas.

O/A Avaliador/a,

