CÂMARA MUNICIPAL
NIPC 506 149 811

Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município de Montalegre, na área de Engenharia de Energias Renováveis, para a Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos.

ATA N.º 1

- Definição dos Requisitos e Métodos de Seleção -

No dia nove dias do mês de julho de dois mil e vinte e quatro, pelas dez horas, no salão nobre dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso em epígrafe, nomeado por despacho da Sr. Presidente da câmara a 05 de julho de dois mil e vinte e quatro, composto da seguinte forma: ----------

Presidente: Eng.º Rui Manuel Miranda da Cruz, Chefe de Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos do Município de Montalegre. Vogais efetivos: Dra. Maria Fernanda Dinis Moreira, Chefe da Divisão Administrativa e Eng. Antonio Joaquim Quintanilha Afonso Borges, Chefe de Divisão de Gestão do Território e Urbanismo, ambos da Câmara Municipal de Montalegre. Vogais suplentes: Eng.º Mário Alberto Gonçalves da Costa, Chefe de Divisão de Obras Municipais, João Paulo Dias Rodrigues, técnico superior na Divisão de Obras Municipais e Joana Barros Martins, técnica superior na Divisão de Gestão do Território e Urbanismo, ambos da Câmara Municipal de Montalegre ----------

A reunião teve por objetivo, conforme o disposto no artigo 36º, do anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na atual redação e nos termos dos artigos 17º e 18º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, proceder à ponderação dos critérios de apreciação da avaliação dos métodos de seleção, bem como do sistema de ordenação final, descritos no aviso de abertura, a publicitar na Bolsa de Emprego Público (BEP). ----------

Métodos de seleção – Nos termos do artigo 36º, da LFTP, conjugado com o disposto nos artigos 17º e 18º, da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes: ----------

- Prova de conhecimentos (PC) ----------

- Avaliação Psicológica (AP) ----------

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

a) A Prova de Conhecimentos (PC) – Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Este método de seleção será realizado individualmente, consistirá na realização de uma prova de natureza teórica revestindo a forma escrita, com questões de escolha múltipla e/ou de desenvolvimento, com consulta da legislação não comentada/anotada, que terá a duração máxima de 90 minutos (com 30 minutos de tolerância). Será valorada de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas, e incidirá sobre as seguintes matérias: ----------

Legislação comum:

- Constituição da Republica Portuguesa; ----------
- Lei Geral do Trabalho em aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; ----------
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação em vigor; ----------
- Regime Jurídico das Autarquias Locais; ----------
- Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, (SIADAP) na sua atual redação; ----------
- Decreto-lei n.º 18/2009 de 4 de setembro; ----------
- Regulamento do Plano Diretor Municipal de Montalegre; ----------
- Regulamento Geral da Proteção de Dados. ----------

Legislação específica:

- DL n.º 15/2022, de 14 de janeiro, organização e funcionamento do sistema elétrico nacional (sen); ----------
- Fabrício Steindorfer. Energias Renováveis, Meio Ambiente e Regulação, manual (2018); ----------
- Cláudia Alexandra Dias Soares, Susana Tavares da Silva. Direito das Energias Renováveis, manual (2014); ----------
- Decreto-Lei n.º 151-B/2013, de 31 de outubro, Ministério da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território; ----------
- Decreto-Lei n.º 152-B/2017, de 11 de setembro, Altera o regime jurídico da avaliação de impacte ambiental dos projetos públicos e privados suscetíveis de produzirem efeitos significativos no ambiente, transpondo a Diretiva n.º 2014/52/UE; ----------
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 20/2013 - Aprovação do Plano Nacional de Ação para a Eficiência Energética para o período 2013-2016 e o Plano Nacional de Ação para as Energias Renováveis para o período 2013-2020; ----------
- Decreto – Lei n.º 63/2011 - Estabelece as medidas de informação a prestar ao utilizador final através de etiquetagem e outras indicações sobre o consumo de energia, transpondo

a Diretiva n.º 2010/30/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de Maio; ----------
- Portaria n.º 26/2011: Aprova o Regulamento de Gestão do Fundo de Eficiência Energética; ----------
- Portaria n.º 295/2002: Regula o procedimento de obtenção das licenças necessárias para produção de energia hidroelétrica por pequenas centrais hidroeléctricas. Revoga a Portaria nº 445/88, de 8 de Julho, com a redação que lhe foi dada pela Portaria nº 958/89, de 28 de Outubro; ----------
- Decreto-Lei n.º 182/2008: Estabelece o regime de implementação do Programa Nacional de Barragens de Elevado Potencial Hidroelétrico; ----------
- Resolução da Assembleia da República n.º 136/2012:Recomenda ao Governo que regulamente a produção de energia hidroelétrica por via do aproveitamento e transformação de moinhos, azenhas, açudes ou outros engenhos hídricos já existentes; ---
- Portaria n.º 561/2006: Altera a Portaria n.º 1451/2004, de 26 de Novembro, que estabelece normas relativas às condições de emissão de certificado de aptidão profissional (CAP) e de homologação dos respetivos cursos de formação profissional relativas ao perfil profissional de técnico(a) instalador(a) de sistemas solares térmicos; ----------
- Decreto-Lei n.º 79/2006: Aprova o Regulamento dos Sistemas Energéticos de Climatização em Edifícios; ----------
- Portaria n.º 897/95: Altera as tabelas constantes dos ns. 1º a 6º da Portaria nº 598/90, de 31 de Julho, que fixa as taxas devidas pelo de exercício das atividades de aproveitamento de águas de nascente, águas mineiro-industriais, águas minerais naturais, recursos geotérmicos, depósitos minerais e massas minerais. ----------

A Prova de Conhecimentos e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da sua realização, por serem de carácter confidencial, estando disponíveis para consulta no dia útil seguinte àquela. ----------

Nos termos do disposto da alínea a) do n.º2 do artigo 20º da Portaria 233/2022 de 9 de setembro, será garantido o anonimato dos candidatos para efeito de correção. Não serão permitidos o uso de meios eletrónicos, nomeadamente, computadores, tabletes, telemóveis, etc. durante a realização da prova.----------

b) Avaliação Psicológica (AP) – 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. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação

psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. ----------

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**, sendo excluídos os candidatados que obtenham a classificação **Não Apto**, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. ----------

A Avaliação Psicológica será preferencialmente realizada nos termos do nº 2, do artigo 17º, da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, e no caso de sua inviabilidade, nomeadamente por razões que possam atrasar os prazos da tramitação previstos para a realização do presente procedimento concursal, ou pela necessidade de um acompanhamento global do processo, nos termos do nº3, do referido artigo 17º.----------

c) A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia. ----------

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) terá a duração máxima de 30 minutos e serão avaliados segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de, 20, 16, 12, 8 e 4 valores. ----------

A aplicação deste método, basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com um perfil de competências, previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise, considerando para o efeito as seguintes competências: ----------

- Conhecimento especializados e experiência (20%) ----------
- Trabalho de equipa e cooperação (20%) ----------
- Iniciativa e autonomia (20%) ----------
- Orientação para o serviço público (20%) ----------
- Otimização de recursos (20%) ----------

O Guião da Entrevista de Avaliação de Competências a aplicar será disponibilizado para consulta no dia útil seguinte ao da aplicação do mesmo. ----------

A EAC será valorada de acordo com a formula: ----------

EAC= (a x 20% + b x 20%+ c x 20% + d x 20% + e x 20%)

No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou exercer a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do nº2 do artigo 36º da LTFP, os métodos de seleção são os seguintes: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).----------

d) Avaliação Curricular (AC) – 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 e a experiência profissional. ----------

Na Avaliação Curricular serão consideradas e ponderadas numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP), expressa até às centésimas e será calculada da seguinte forma: ----------

AC = (HA x 20% + FP x 30% + EP x 30% + AD x 20%)

Em que: ----------

HA – Habilitações Académicas - onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: ----------

Doutoramento na área exigida= 20 valores ----------
Mestrado (pré Bolonha) = 18 valores ----------
Mestrado (pós Bolonha) ou licenciatura (pré Bolonha) = 15 valores ----------
Licenciatura pós Bolonha na área exigida = 12 valores ----------

FP – Formação Profissional: consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional detidas pelos trabalhadores relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho: ----------

Mais de 300 horas de formação = 20 valores ----------
De 201 a 300 horas de formação = 18 valores ----------

De 101 a 200 horas de formação = 16 valores ----------
De 51 a 10 horas de formação = 14 valores ----------
De 36 a 50 horas de formação = 12 valores ----------
Até 35horas de formação = 10 valores ----------
Sem formação = 0 valores ----------

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte: ----------

Um dia = 6 horas ----------
Uma semana = 30 horas ----------
Um mês = 120 horas ----------

EP – Experiência Profissional: considerando–se e ponderando-se com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas: ----------

Mais de 7 anos de tempo de serviço = 20 valores----------
Mais de 5 até 7 anos de tempo de serviço = 18 valores----------
Mais de 3 até 5 anos de tempo de serviço = 16 valores----------
Mais de 2 até 3 anos de tempo de serviço = 14 valores----------
Mais de 1 até 2 anos de tempo de serviço = 12 valores----------
Até 1 ano de tempo de serviço = 8 valores----------

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à profissão e, ou, atividade integrada na categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra. ----------

AD – Avaliação de desempenho - em que se pondera a avaliação relativa à média dos últimos dois ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro): ----------

Desempenho Excelente: 20 valores ----------
Desempenho Relevante: 16 valores ----------
Desempenho Adequado: 12 valores ----------
Desempenho Inadequado: 8 valores ----------
Sem avaliação de desempenho, por razoes não imputáveis ao candidato 12 valores. --------

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo

serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP. ----------

Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho por motivos que não lhe são imputáveis (devidamente comprovados), é atribuída a avaliação de 10 valores por cada ciclo avaliativo não avaliado. ----------

Valoração dos métodos de seleção – cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem constante na publicação, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases. ----------

A Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores e a Ordenação Final resultará da aplicação da seguinte fórmula: ----------

- Para os candidatos que efetuem a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências: ----------

OF = (PC x 60%) + (Apto / Não Apto) + (EAC X 40%)

- Para os candidatos que efetuem a Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências: ----------

OF = (AC x 60%) + (EAC x 40%)

e) Critérios de Ordenação Preferencial – Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: ----------

1.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Conhecimentos Especializados e Experiência; ----------
2.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para Resultados; ----------
3.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para

o Serviço Público; ----------

4.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Trabalho de Equipa e Cooperação; ----------

5.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Tolerância à Pressão e Contrariedades; ----------

6.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Iniciativa e Autonomia; ----------

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção para que seja convocado equivale à desistência do procedimento. ----------

Em cumprimento do disposto no nº3, do artigo 3º, do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. ----------

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -------

O júri pode recorrer ao apoio técnico de pessoas ou entidades especialmente habilitadas para participar ou aplicar algum ou alguns métodos de seleção que, dada a sua especificidade, complexidade, morosidade ou falta de recursos ou meios, ou a necessidade de incremento de maior transparência assim o exigiam, sem prejuízo da sua responsabilidade pela tramitação e supervisão do procedimento, nos termos da lei. ----------

Os candidatos admitidos serão convocados e notificados do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, por uma das formas previstas no artigo 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. ----------

Os candidatos deverão comparecer no local de realização da prova com trinta minutos de antecedência da hora marcada, fazendo-se acompanhar, para exibição, do documento comprovativo de identidade. ----------

A publicitação dos resultados obtidos nos métodos de seleção será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível ao público na Câmara Municipal de Montalegre e no site institucional do Município - www.cm-montalegre.pt. ----------

Publicitação da Lista de Ordenação Final – após homologação, a lista unitária de ordenação final será publicitada na 2.ª série do Diário da República, afixada em local visível ao público na Câmara Municipal de Montalegre e disponibilizada no site institucional do Município - www.cm-

montalegre.pt. ----------

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri. ----------

O JÚRI

Presidente,

(Rui Manuel Miranda da Cruz)

1.ª Vogal,

(Maria Fernanda Dinis Moreira)

2.º Vogal,

(Antonio Joaquim Q. Afonso Borges)