



Câmara Municipal de Viana do Castelo

Ata de definição de critérios

Procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhador/a, com ou sem vínculo de emprego público, para ocupação de um posto de trabalho do mapa de pessoal, da carreira/categoria de técnico/a superior na área de AVAC (Aquecimento, Ventilação e Ar Condicionado), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Aos vinte e nove dias do mês de março de dois mil e vinte e dois, reuniu o júri constituído por António Oliveira Barros, Chefe da Divisão, na qualidade de presidente do júri, Rui Cruz e Hironidina Machado, na qualidade de vogais efetivos, a fim de definir os elementos de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a aplicar.

Só são admitidos os licenciados em Licenciatura em Engenharia Mecânica ou Engenharia eletromecânica ou Engenharia Eletrónica ou Engenharia de Gestão Industrial; e Especialização em Climatização e refrigeração ou equivalente. Inscrição na Ordem dos Engenheiros ou Associação Nacional dos Engenheiros Técnicos.

1. Caracterização do posto de trabalho a ocupar:

"Técnico Superior AVAC - Análise, estudo e emissão de pareceres, numa perspetiva macroscópica, sistemática, integrada nos assuntos que lhe são submetidos para tratamento; elaboração de propostas fundamentadas de solução de problemas concretos; preparação, elaboração e acompanhamento de projetos; participação, com eventual coordenação, em equipas interdisciplinares compostas por técnicos superiores ou outros; intervenção no diálogo privilegiado com outros ramos de especialidades para a prossecução de objetivos com conteúdo pluridisciplinar.

Coordenação, supervisionamento e participação na instalação e na manutenção de sistemas de energia e ou climatização, cumprindo critérios de qualidade e as normas de higiene, segurança e ambiente. Efetua, de forma autónoma, a análise, o diagnóstico, a correção e ou a otimização de instalações existentes e efetua, sob orientação, o dimensionamento assistido de sistemas de energia e ou climatização.

Designadamente avalia necessidades de energia e/ou de climatização e efetua o dimensionamento assistido dos sistemas adequados a cada espaço e finalidade; seleciona soluções tecnológicas otimizadas e respetivos equipamentos, favorecendo a utilização de energias renováveis; analisa e diagnostica instalações existentes e propõe



APCER 2006/CEP.2682



Câmara Municipal de Viana do Castelo

soluções corretivas ou de otimização; executa orçamentos relativos à instalação e manutenção de sistemas de energia e/ou de climatização; programa e organiza os trabalhos a realizar; gere instalações de energia e/ou de climatização; planeia e controla a qualidade de instalações de energia e/ou de climatização."

2. Métodos de Seleção

Os métodos de seleção encontram-se definidos em conformidade com o previsto no artigo 36º, nºs 1 a 3 da Lei Geral em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugada com a Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril e de acordo com a existência de vínculo ou não, de emprego público dos/as candidatos/as.

É motivo de exclusão a não comparência a qualquer método de seleção e a obtenção de valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção seguinte.

2.1. Candidatos/as sem vínculo de emprego público

Nos termos dos n.ºs 1 e 4 do artigo 36º da LTFP a estes/as candidatos/as são aplicados os seguintes métodos de seleção eliminatórios pela ordem enunciada:

- a) Prova de conhecimentos (PC)
- b) Avaliação psicológica (AP)
- c) Entrevista profissional de seleção (EPS)

Descrição dos métodos de seleção:

a) Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais que os/as candidatos/as dispõem e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas, incluindo o conhecimento da língua portuguesa. A prova, de natureza teórica, revestirá a forma escrita e será valorada na escala de 0 a 20 valores, até às centésimas. Terá a duração de uma hora e trinta minutos, durante a qual poderá ser consultada a legislação de suporte abaixo indicada:

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;
- Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;



APCER 2006/CEP:2682

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de junho, na redação atual;



Câmara Municipal de Viana do Castelo

- Lei n.º 7/ 2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, - Código do Trabalho;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, adaptada aos serviços de administração autárquica, através do Decreto regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro - SIADAP;
- Decreto-Lei nº 118/2013 de 20 de agosto, na redação atual;
- Decreto-Lei nº 145/2017 de 30 de novembro, na redação atual;
- Decreto-Lei nº 101-D/2020 de 7 de dezembro, na redação atual;
- Decreto-Lei nº 12/2021 de 19 de novembro, na redação atual.

Não é permitida a utilização de equipamento informático para consulta de legislação durante a prova nem de legislação anotada.

A ponderação da PC para a avaliação final é de **40%**.

b) Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A preparação e a aplicação do método serão efetuadas por entidade especializada pública, que remeterá os resultados aos membros do Júri. A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A valoração da Avaliação Psicológica para a avaliação final é de **30%**.

c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS): realizada pelo júri, visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais dos/as candidatos/as. Para tal será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles. A EPS incide nomeadamente sobre os parâmetros Experiência Profissional (EP), Capacidade de Comunicação (CC), Relacionamento Interpessoal (RI) e Motivação e Interesse (MI) conforme o disposto no art.º 6º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, ponderando ainda o júri a Aptência e Conhecimentos (ACS) na área de AVAC.



APCER 2006/CEP2682



Câmara Municipal de Viana do Castelo

A EPS é valorada numa escala de 0 a 20 valores, 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 para cada parâmetro.

O resultado do método de seleção é determinado pela fórmula:

$EPS = (EP+CC+RI+MI+ACS)/5$, sendo a sua valoração para a avaliação final de 30% em que:

- O Parâmetro **EP= Experiência Profissional**: visa avaliar a qualidade profissional para o exercício das funções de Técnico Superior da área a concurso, em situações reais relacionadas com as funções a desempenhar - caso em que se pondera os conhecimentos adquiridos em trabalhos anteriores, atendendo às responsabilidades e complexidades dos objetivos a prosseguir e terá os seguintes critérios de classificação:

Nível Classificativo	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Evidencia INSUFICIENTE qualidade da experiência profissional na área	4 Valores
Reduzido	Evidencia REDUZIDA qualidade da experiência profissional na área	8 Valores
Suficiente	Evidencia SUFICIENTE qualidade da experiência profissional na área	12 Valores
Bom	Evidencia BOA qualidade da experiência profissional na área	16 Valores
Elevado	Evidencia ELEVADA qualidade da experiência profissional na área	20 Valores

- O Parâmetro **CC= Capacidade de Comunicação**: visa avaliar a capacidade de expressão oral do/a candidato/a em termos de clareza, fluência e estruturação do discurso, bem como a capacidade de articulação entre diferentes temáticas e tem os seguintes critérios de classificação:

Nível Classificativo	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Demonstra INSUFICIENTE capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso confuso	4 Valores



APCER 2006/CEP.2682



	e desarticulado	
Reduzido	Demonstra REDUZIDA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso pouco estruturado e articulado	8 Valores
Suficiente	Demonstra SUFICIENTE capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso relativamente estruturado e articulado	12 Valores
Bom	Demonstra BOA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso bem estruturado, claro, fluente e articulado	16 Valores
Elevado	Demonstra ELEVADA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, muito claro, fluente e articulado	20 Valores

- O Parâmetro **RI= Relacionamento Interpessoal**: ponderar-se-á a capacidade do/a candidato/a se relacionar com os/as superiores hierárquicos/as, colegas e todos/as aqueles/as que mantém contacto com o Município.

Terá os seguintes critérios de classificação:

Nível Classificativo	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Evidencia nível INSUFICIENTE de relacionamento interpessoal manifestado pela muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e/ou da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	4 Valores
Reduzido	Evidencia nível REDUZIDO de relacionamento interpessoal manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	8 Valores
Suficiente	Evidencia nível SUFICIENTE de relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista	12 Valores



APCER 2006/CEP.2682

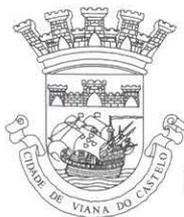


	e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	
Bom	Evidencia nível BOM de relacionamento interpessoal manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	16 Valores
Elevado	Evidencia nível ELEVADO de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	20 Valores

- O **Parâmetro MI= Motivação e Interesse**: ponderar-se-á a motivação e o interesse para o preenchimento do lugar, sendo avaliada a apetência para o exercício das funções, de acordo com os seguintes critérios de classificação:

Nível Classificativo	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Evidencia nível INSUFICIENTE de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	4 Valores
Reduzido	Evidencia nível REDUZIDO de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	8 Valores
Suficiente	Evidencia nível SUFICIENTE de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	12 Valores
Bom	Evidencia nível BOM de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	16 Valores
Elevado	Evidencia nível ELEVADO de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	20 Valores





- O Parâmetro **ACS= Apetência e conhecimentos na área de AVAC**: ponderar-se-á os conhecimentos específicos, bem como a propensão e vocação para apoio técnico na área em concurso, sendo avaliada com os seguintes critérios de classificação:

Nível Classificativo	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Evidencia nível INSUFICIENTE de conhecimentos na área	4 Valores
Reduzido	Evidencia nível REDUZIDO de conhecimentos na área	8 Valores
Suficiente	Evidencia nível SUFICIENTE de conhecimentos na área	12 Valores
Bom	Evidencia nível BOM de conhecimentos na área	16 Valores
Elevado	Evidencia nível ELEVADO de conhecimentos na área	20 Valores

A EPS é avaliada 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, sendo a ponderação para a avaliação final de **30%**.

2.2. Candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado

Para os/as candidatos/as que cumpram ou executem as funções caracterizadoras do posto de trabalho ou se encontrem no regime da valorização profissional, caso não tenham exercido a opção pelos métodos de seleção referidos no ponto anterior, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP, são aplicados os seguintes métodos, eliminatórios pela ordem enunciada:

- a) Avaliação Curricular (AC);
- b) Entrevista de Avaliação das Competências (EAC);
- c) Entrevista profissional de seleção (EPS).



APCER 2006/CEP.2682



Descrição dos métodos de seleção:

a) Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, como seja a sua habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. O método é valorado numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, cuja classificação é obtida através das fórmulas abaixo indicadas com as classificações dos seguintes elementos a avaliar:

1. **Habilitação Académica (HA):** onde se pondera a titularidade de grau académico:

- Licenciatura - 15 valores;
- Mestrado (excluindo licenciatura com mestrado integrado) - 17 valores;
- Doutoramento - 20 valores.

2. **Formação Profissional (FP):** Apenas são consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente certificadas ou comprovadas e realizadas nos últimos 5 (cinco) anos, não considerando a participação em seminários, congressos, jornadas, e os/as candidatos/as serão pontuados/as até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes pontos:

- Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional - 0 valores;
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional:
 - Por cada ação de duração até 25 horas - 0,5 valor por ação;
 - Por cada ação entre 26 e 50 horas - 1 valor por ação;
 - Por cada ação superior a 50 horas - 2 valores por ação.

3. **Experiência Profissional (EP):** será analisado o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso e o grau de complexidade das funções:

- Sem experiência profissional ou com experiência considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso - 0 valores;





- Com experiência profissional adequada ao exercício das funções na vertente de AVAC
- 10 valores;
- Com experiência profissional adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional (técnico de AVAC) na administração local - 15 valores, ao qual acresce um (1) valor por cada ano completo (ano = 365 dias), até ao limite de 20 valores.

4. Avaliação do Desempenho (AD): relativa aos últimos três ciclos de avaliação (biénios 2015/16; 2017/18 e 2019/20) em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar em funções públicas.

A nota obtida em cada biénio será expressa numa escala de 0 a 20, obtida através da multiplicação do respetivo valor por 4.

Sendo o resultado da avaliação relativa a este parâmetro obtido pela seguinte fórmula:

$$\frac{\sum \text{da nota de cada biénio na escala de 0 a 20 valores}}{3}$$

3

A ausência de classificação em algum dos biénios será suprida pela atribuição de 2,5 pontos por cada biénio não avaliado.

Para efeitos de valoração final, a **Avaliação Curricular** terá uma ponderação de **40%**, sendo expressa através da fórmula contendo os fatores seguintes:

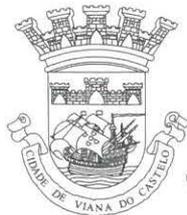
- No caso/a do/a candidato/a que dispõe de avaliação de desempenho relativa ao exercício em funções públicas: $AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 50\%) + (AD \times 10\%)$.
- Caso o candidato não disponha de avaliação de desempenho a AC é expressa através da fórmula: $AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 50\%)$.

b) Entrevista de Avaliação das Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que permita a análise estruturada pelo menos da experiência, qualificação e motivação profissional do/a candidato/a através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo/a mesmo/a, de acordo com as seguintes classificações:

- **Capacidade de Trabalho** - 4 valores



APCER 2006/CEP:2682



- Reduzido - 8 valores
- Suficiente - 12 valores
- Bom - 16 valores
- Elevado - 20 valores.

A aplicação do método basear-se-á num guião de entrevista composto por questões relacionadas com o perfil de competências consideradas fundamentais para avaliação dos/das candidatos/as, associado a uma grelha de avaliação individual. As competências constam de grelha idêntica à abaixo descrita:

- . Avaliação da competência A - "análise de informação e sentido crítico";
- . Avaliação da competência B - "iniciativa e autonomia";
- . Avaliação da competência C - "relacionamento interpessoal";
- . Avaliação da competência D - "trabalho de equipa e cooperação";
- . Avaliação da competência E - "conhecimentos especializados e experiência";
- . Avaliação da competência F - "orientação para resultados";
- . Avaliação da competência G - "planeamento e organização";
- . Avaliação da competência H - "responsabilidade e compromisso com o serviço".

Para efeitos de **valorização final**, a **EAC** terá uma ponderação de **30%**.

c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS): realizada pelo júri nos moldes mencionados na alínea c) do ponto anterior e com a avaliação final de 30%.

Constitui motivo de exclusão dos/as candidatos/as: o incumprimento dos requisitos gerais e especiais previstos no aviso de abertura e na legislação aplicável; a não comparência a qualquer um dos métodos de seleção; a obtenção de valorização inferior a 9,5 valores em qualquer método, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção/fase seguinte.

A **classificação final** (CF) dos métodos de seleção e **ordenação dos candidatos** aprovados em todos os métodos de seleção resultará da média aritmética simples das classificações quantitativas obtidas, expressa numa escala classificativa de 0 a 20



APCER 2006/CEP.2682



Câmara Municipal de Viana do Castelo

valores.

À generalidade dos candidatos aplicar-se-á a fórmula:

$$CF = 0,40PC + 0,30AP + 0,30EPS;$$

Aos candidatos ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP, aplicar-se-á a fórmula:

$$CF = 0,40AC + 0,30EAC + 0,30EPS$$

O júri procede à análise individual de cada candidatura considerando os métodos, critérios e ponderações atrás referidos.

Não são aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5valores.

Em caso de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem numa das situações previstas no n.º 1 do art.º 27 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

No caso de candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada nos termos do n.º 2 do citado art.º 27, da seguinte forma, considerando sempre a valoração mais elevada:

- 1.º** Valoração obtida no primeiro método utilizado;
- 2.º** Subsistindo o empate, pela valoração obtida no 2.º método aplicado;
- 3.º** Se ainda assim subsistir empate, a valoração obtida no 3.º método usado;
- 4.º** Subsistindo empate, em função da classificação mais elevada obtida nos seguintes parâmetros da entrevista profissional de seleção, de forma sequencial:

4.0- Experiência Profissional

4.1- Apetência e conhecimentos na área de AVAC

4.2- Motivação e interesse

4.3- Capacidade de comunicação

Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade.



APCER 2006/CEP:2682

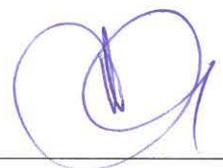


Câmara Municipal de Viana do Castelo

E não havendo mais nada a tratar, foi pelo Presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos.









APCER 2006/CEP.2682