



D. O. J. S.

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL - ELETRICISTA

ATA N. °1/2022

Designação:

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um posto de trabalho para Assistente Operacional - Eletricista, do mapa de pessoal do Município de Mação, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Assunto: Definição de Critérios.

Membros do Júri:

Presidente: António Jorge de Sousa Monteiro Saraiva, Chefe de Divisão da Divisão de Obras e Equipamentos Municipais;

Vogais efetivos- Fernando Manuel Branco Tomás, Encarregado Geral Operacional; Carlos Alberto Marques Rodrigues Pedro, Técnico Superior - Psicologia;

Vogais Suplentes- Albino Diogo da Silva Grácio, Encarregado Operacional; Paulo Miguel Morgado Mendes, Encarregado Operacional.

Local: Mação

Hora: 09:30

Aos 21 dias do mês de março do ano 2022, nas instalações da Câmara Municipal de Mação, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional - Eletricista do mapa de pessoal do Município de Mação, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercícios de funções no Serviço de Estaleiro Municipal, aberto por deliberação da Câmara Municipal de Mação, de 26 de janeiro de 2022.



D. António
Saraiva

Do júri designado por Despacho do Senhor Presidente, datado de 14 de fevereiro de 2022, estiverem presentes:

Presidente: António Jorge de Sousa Monteiro Saraiva, Chefe de Divisão da Divisão de Obras e Equipamentos Municipais;

Vogais Efetivos: Fernando Manuel Branco Tomás, Encarregado Geral Operacional e Carlos Alberto Marques Rodrigues Pedro, Técnico Superior - Psicologia;

Iniciados os trabalhos, o júri deliberou, nos termos da legislação em vigor, designadamente da LFTP - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

1-Definição de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final.

Assim, considerando que:

1.Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LFTP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril com a redação atual dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal são os seguintes:

a)Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LFTP (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa e candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade) serão aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências;

b)Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LFTP, tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências serão aplicados os métodos de seleção prova de prática de conhecimentos e avaliação psicológica;

2-De acordo com o despacho do Senhor Presidente n.º 4/2022, de 14 de fevereiro de 2022, o método de seleção facultativo ou complementar a utilizar no presente procedimento será a entrevista profissional de seleção;



A
C. P. S.
J. M.

4- A Entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;

5- A Prova de Conhecimentos Prática (PCP), visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho.

6- A avaliação psicológica destina-se a avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e que consta do Anexo I à presente ata;

7- A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal;

8- A aplicação dos métodos pressupõe, nos termos do disposto na alínea d) do artigo 2.º da Portaria, um perfil de competências previamente definido para os postos de trabalho a ocupar, que, no presente procedimento, é o que consta do Anexo I, à presente ata;

Ponderando o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1.Quanto à avaliação curricular:

1.1 A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

a) Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

b) Formação profissional, em que se considerarão as ações de formação que respeitam a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, sendo que só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional exista discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizada este último;



c) Experiência profissional em que se ponderará o desempenho efetivo e 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. Considerar-se-á desempenho devidamente comprovado aquele que seja atestado por documento idóneo que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;

d) Avaliação de desempenho, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes aos últimos 3 anos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

1.2 A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC=(HA \times 10\%)+(FP \times 30\%)+(EP \times 40\%)+(AD \times 20\%)$$

AC= Avaliação Curricular;

HA= Classificação no parâmetro Habilitações Académicas;

FP = Classificação no parâmetro Formação Profissional;

EP= Classificação no parâmetro Experiência Profissional;

AD= Classificação no parâmetro Avaliação de Desempenho.

1.3 Os parâmetros a considerar no método de avaliação curricular serão avaliados da seguinte forma:

a) A valoração da habilitação académica (HA) será atribuída de acordo com o seguinte critério:

i. Habilitação académica de nível habilitacional exigido para a candidatura - 18 valores;

ii. Habilitação académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura - 20 valores.

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional

b) A formação profissional (FP) será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

Sem formação - 5 valores;



Handwritten signature and initials in blue ink.

Inferior a 50 horas de formação - 10 valores;

Igual ou superior a 50h e inferior a 100h - 15 valores;

Igual ou superior a 100h - 20 valores.

Só será considerada, para efeitos da avaliação curricular, a formação com indicação expressa de respetiva duração em dias ou horas, conforme alínea b) do 1.1 do Ponto I.

c) A experiência profissional (EP), será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho de acordo com o seguinte critério:

Igual ou superior a 12 anos - 20 valores;

Igual ou superior a 6 e inferior a 12 anos - 15 valores;

Inferior a 6 anos - 10 valores;

Sem experiência - 0 valores.

d) Avaliação de Desempenho, relativo às últimas três avaliações, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, em que será considerada a média das avaliações do desempenho com arredondamento às centésimas, na escala de 0 a 20 valores, de acordo com o seguinte exemplo:

$$AD = \underline{AD1 + AD2 + AD3}$$

3

Considerando que a avaliação do desempenho respeita a escala de 1 a 5 valores e considerando ainda, que a avaliação do presente procedimento obedece a uma escala de 0 a 20 valores, a conversão faz-se pela avaliação do desempenho obtido em cada ano aplicando-se o fator multiplicador 4.

Aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.

2. Quanto à avaliação de competências - visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, será avaliado 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.

Neste método de seleção serão analisadas as competências diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.



A
[Handwritten signature]

Para efeitos de avaliação será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no anexo I associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

3. Quanto à Prova de Conhecimentos

A Prova Prática (PP), de realização individual, com duração de 90 minutos, consistirá na deteção e reparação de avaria em instalação elétrica existente e na alteração de sistema de iluminação existente.

Será classificada da seguinte maneira:

- Reparação da avaria e alteração da instalação corretamente executadas atendendo às regras técnicas aplicáveis e às boas práticas da arte e de segurança - 20 valores
- Reparação da avaria e alteração da instalação corretamente executadas atendendo às regras técnicas aplicáveis e com falhas nas boas práticas da arte e falta de equipamentos de proteção individual -15 valores
- Reparação da avaria e alteração da instalação corretamente executadas sem atender às regras técnicas aplicáveis e com falhas nas boas práticas da arte e falta de equipamentos de proteção individual - 10 valores
- Execução de apenas uma das tarefas solicitadas- 5 valores
- Não execução das tarefas – 0 valores

4. Quanto à avaliação psicológica: visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, será valorada da seguinte forma: Elevado - 20 valores; Bom- 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 8 valores; Insuficiente - 4 valores.

5. Quanto à entrevista profissional de seleção:

5.1. A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 minutos e será 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.

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:



A) CAPACIDADE DE RELACIONAMENTO - avalia a capacidade de relacionamento do candidato com os seus colegas, superiores hierárquicos, utentes e público em torno da discussão curricular (trato, correção, bom senso, autoconfiança).

Valoração

Insuficiente - 4 valores; demonstrou uma enorme incapacidade de relacionamento

Reduzido - 8 valores; demonstrou pouca capacidade de relacionamento

Suficiente - 12 valores; demonstrou boa capacidade de relacionamento

Bom - 16 valores; demonstrou muito boa capacidade de relacionamento

Elevado - 20 valor demonstrou excelente capacidade de relacionamento

B) CONHECIMENTO DOS PROBLEMAS E TAREFAS INERENTES ÀS FUNÇÕES A EXERCER - avalia os conhecimentos sobre os problemas e tarefas a exercer nos termos da caracterização do posto de trabalho a prover.

Valoração

Insuficiente - 4 valores; ausência de conhecimento dos problemas e tarefas a exercer;

Reduzido - 8 valores; poucos conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;

Suficiente - 12 valores; bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;

Bom - 16 valores; muito bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;

Elevado - 20 valores; excelentes conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;

C) INTERESSE E MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL - apreciação do percurso profissional, critérios de escolha na procura deste emprego. Principais razões profissionais e/ou pessoais da candidatura, aspirações empenho e interesse.

Valoração

Insuficiente - 4 valores; Não revela qualquer interesse e motivação;

Reduzido - 8 valores; Revelou pouco interesse e motivação;

Suficiente - 12 valores; Revelou satisfatório interesse e motivação profissional

Bom - 16 valores; Revelou muito interesse e motivação profissional

Elevado - 20 valores; Revelou excelente interesse e motivação profissional



(Handwritten signature and initials)

5.2.O resultado da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = \text{A} + \text{B} + \text{C} / 3$$

6. Quanto ao Sistema de valoração final:

6.1. A Ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:

a) Candidatos a que forem aplicados os métodos de seleção avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção:

$$\text{CF} = \text{VF} = (\text{CAC} \times 40\%) + (\text{CEAC} \times 30\%) + (\text{CEPS} \times 30\%)$$

Em que:

CF= Classificação Final;

CAC= Classificação de Avaliação Curricular;

CEAC = Classificação de Entrevista de Avaliação de Competências;

CEPS = Classificação de Entrevista Profissional de Seleção.

b) Candidatos a que forem aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção:

$$\text{CF} = \text{VF} = (\text{CPC} \times 40\%) + (\text{CAP} \times 30\%) + (\text{CEPS} \times 30\%)$$

Em que :

CF= Classificação Final;

CPC= Classificação de Prova de Conhecimentos;

CAP = Classificação da Avaliação Psicológica;

CEPS = Classificação de Entrevista Profissional de Seleção.



7. Exclusão de Candidatos: São excluídos os candidatos que não reúnam os requisitos de admissão, que não compareçam para aplicação dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, de acordo com o disposto no n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua atual redação.

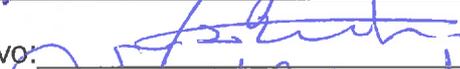
8. Ordenação Preferencial em situação de igualdade de valoração:

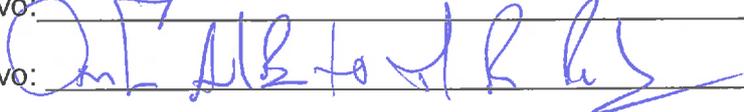
De acordo com o estabelecido no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

E nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião da qual foi elaborada a presente ata que se acha assinada por todos os membros do Júri.

ASSINATURAS:

Presidente:  _____

1.ª Vogal Efetivo:  _____

2.ª Vogal Efetivo:  _____



ANEXO I

Perfil de Competências

Carreira: Assistente Operacional

Grau de complexidade funcional:1;

Nível Habilitacional exigido: Escolaridade Obrigatória de acordo com a idade do candidato

Requisito específico obrigatório: Carteira Profissional de Eletricista

Serviço: Estaleiro Municipal - Oficinas Gerais - Eletricidade

Funções a desempenhar: Instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem elétrica; guia frequentemente a sua atividade por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que interpreta; cumpre com as disposições legais relativas às instalações de que trata; localiza e determina as deficiências de instalação ou de funcionamento, utilizando, se for o caso disso, aparelhos de deteção e de medida; é responsável pelos equipamentos sob a sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Perfil de Competências: As competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função e os comportamentos associados são os seguintes:

Competências	Comportamentos
Conhecimentos e Experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades	<ul style="list-style-type: none">• Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho;• Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicas da sua área de atividade;• Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade;



	<ul style="list-style-type: none">• Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.
Tolerância à Pressão e Contrariedade: capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional	<ul style="list-style-type: none">• Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão;• Presente situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional;• Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais;• Aceita as críticas e contrariedades.
Organização e Método de Trabalho: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica	<ul style="list-style-type: none">• Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas;• Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho.• Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios.• Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.
Trabalho de Equipa e Cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa	<ul style="list-style-type: none">• Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual;• Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa;• Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado;



A

JK

	<ul style="list-style-type: none">• Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.
<p>Responsabilidade</p> <p>Compromisso e Com o Serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável</p>	<ul style="list-style-type: none">• Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas;• Responde com prontidão e com disponibilidade;• É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho;• Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.
<p>Orientação para a Segurança: Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais</p>	<ul style="list-style-type: none">• Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene, saúde no trabalho;• Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.• Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente;• Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.