



ATA n.º 1

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS PARA O PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – ELETRICISTA

Aos 21 dias do mês de maio de dois mil e dezanove, pelas 14,30 horas, na sala de reuniões do edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento de mobilidade em epígrafe, conforme deliberação camarária de 20 de maio do corrente ano, e que corresponde à Gestão Documental - MyDoc Win 5050/2019.

PRESIDENTE:

Rui Pedro Gonçalves Marques, Técnico Superior

VOGAIS EFETIVOS:

Rui Pedro Sousa Mendes, Encarregado Operacional

Andrea Patrícia Alves Lopes, Assistente Técnica

Iniciados os trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, definir os métodos de seleção a aplicar, os parâmetros de avaliação, a respetiva ponderação, a grelha classificativa, o sistema de valoração final de cada método de seleção e os critérios de ordenação preferencial.

I - MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO COMPLEMENTARES:

Os métodos de seleção serão os estipulados no artigo 36.º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LTFP), na sua redação atual, conjugados com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Os métodos de seleção obrigatórios – Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) ou, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora 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 (exceto se for afastada por declaração escrita expressa no formulário de candidatura) – será aplicado o método de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e, como método complementar, será aplicável a todos os candidatos a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1. PROVA DE CONHECIMENTOS

A Prova de conhecimentos será de natureza prática e de realização individual, com a duração de 60 minutos, e consistirá na execução de uma instalação elétrica composta por dois comutadores de escada e um suporte de lâmpada, cumprindo com todas as regras aplicáveis, incluindo a correta utilização dos equipamentos de natureza individual.

A avaliação terá em conta os seguintes parâmetros: perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, grau de conhecimentos técnicos demonstrados e regras de segurança no trabalho, e será valorada de acordo com a seguinte tabela:



Parâmetro de Avaliação	Escala de Avaliação	
	Avaliação	Valoração
Perceção e compreensão da tarefa (PCT)	Muito boa perceção e compreensão da tarefa	5
	Razoável perceção e compreensão da tarefa	3
	Fraca perceção e compreensão da tarefa	1
	Muito fraca perceção e compreensão da tarefa	0
Qualidade e rapidez de realização (QRR)	Muito boa qualidade e rapidez de realização	5
	Razoável qualidade e rapidez de realização	3
	Fraca qualidade e rapidez de realização	1
	Muito fraca qualidade e rapidez de realização	0
Grau de conhecimentos técnicos demonstrados (GCTD)	Muito bons conhecimentos técnicos	5
	Razoáveis conhecimentos técnicos	3
	Fracos conhecimentos técnicos	1
	Muito fracos conhecimentos técnicos	0
Regras de Segurança do trabalho (RST)	Muitos bons conhecimentos das regras de segurança do trabalho	5
	Razoáveis conhecimentos das regras de segurança do trabalho	3
	Fracos conhecimentos das regras de segurança do trabalho	1
	Muitos fracos conhecimentos das regras de segurança do trabalho	0

A classificação final a atribuir neste método de seleção será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas e resultará da seguinte fórmula:

$$PCP = PCT + QRR + GCTD + RST$$

2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

A Avaliação Psicológica, destina -se a avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, estabelecendo um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.



De acordo com o n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/09, a avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia, através das menções de apto e não apto. Na última fase deste método, para os candidatos que o tenham completado, os níveis classificativos são: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

3. AVALIAÇÃO CURRICULAR

A Avaliação Curricular visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações académicas ou profissionais, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções já exercidas e avaliação de desempenho obtida. A classificação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada do seguinte modo:

$$AC = 20\% HA + 25\% FP + 40\% EP + 15\% AD$$

Sendo:

AC – Avaliação Curricular;

HA – Habilitação Académica;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

AD – Avaliação de Desempenho.

a) **Habilitação Académica** - Escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nos seguintes termos:

O **fator HA** será avaliado com base na relação quantitativa do grau da habilitação académica de acordo com a seguinte tabela:

Grau de habilitação académica	Valoração
Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura	18 Valores
Habilitações superiores	20 Valores

b) **Formação profissional**, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, de aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício das funções a exercer.

A **valoração do fator FP** assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas no último período, não superior a 5 anos, devidamente comprovadas.

A duração das ações de formação terá a seguinte correspondência na escala de 0 a 20 valores, não sendo considerada as formações que não sejam convertíveis em tempo:



Duração	Valoração
≤ 30 horas	14 valores
≤ 50 horas	16 valores
≤ 80 horas	18 valores
>100 horas	20 valores

c) **Experiência profissional** onde se pondera o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução das atividades e o grau da complexidade das mesmas, avaliando-se pela sua duração.

A valoração da **experiência profissional** resultará da classificação dos elementos constantes do *curriculum vitae* relativamente às atividades exercidas, através do seguinte subfactor:

- **Tempo de serviço** será ponderado pela duração do exercício das funções na carreira/categoria para o desenvolvimento das atividades inerentes para o exercício das funções a que se candidata.

A classificação do fator experiência profissional será calculada através da seguinte fórmula:

$$EP = TS$$

Sendo:

EP – Experiência Profissional

TS – Tempo de Serviço

A avaliação do **tempo de serviço** resultará da conversão do tempo apurado, em anos, para a escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

Anos	Classificação
≤ 2 Anos	15 valores
≤ 5 Anos	18 valores
>5 Anos	20 valores

d) **Avaliação de desempenho**, onde se pondera as avaliações dos últimos 3 ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar. A valoração deste parâmetro é pontuada de acordo com o seguinte quadro:

Avaliação de Desempenho	Valoração
3 últimos ciclos avaliativos com menção de Relevante	20
3 últimos ciclos avaliativos com 2 menções de Relevante e 1 de Adequado	16



3 últimos ciclos avaliativos com 1 menção de Relevante e 2 de Adequado	12
3 últimos ciclos avaliativos com menção de Adequado	10
A quem não tenha Avaliação de Desempenho por motivo que não lhe seja imputável	10

4. ENTREVISTA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas para o exercício da função, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

5. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a entrevista, nomeadamente, o relacionamento interpessoal e a capacidade de comunicação, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4, tendo a duração aproximada de 20 minutos.

Durante a entrevista serão abordados os seguintes assuntos relacionados com o subfactor de avaliação:

Fator de avaliação	Assunto a abordar
Motivação e interesse profissionais (MIP)	Ponderará os motivos da candidatura e as expectativas profissionais
Relacionamento interpessoal (RP) e Trabalho em Equipa	Ponderará a atitude e comportamentos de relacionamento com a chefia e os colegas do trabalho, capacidade de trabalho em equipa e avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.
Capacidade de comunicação (CC)	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal

Os fatores de avaliação da EPS serão classificados de acordo com o seguinte:

Motivação e interesse profissionais (MIP)

Classificação	Fundamentação da classificação
0 valores	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesses



	profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções a exercer.
8 valores	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para as funções a exercer.
12 valores	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para as funções a exercer.
16 valores	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível de motivação para as funções a exercer.
20 valores	Evidenciou forte interesse em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para as funções a exercer.

Relacionamento interpessoal (RP)

Classificação	Fundamentação da Classificação
0 valores	Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipa.
8 valores	Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipa.
12 valores	Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal
16 valores	Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e



	hierarquias, permitindo uma avaliação claramente boa da capacidade de relacionamento interpessoal e de desenvolvimento de trabalho em equipa.
20 valores	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo uma avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal e de promoção de trabalho em equipa.

Capacidade de comunicação (CC)

Classificação	Fundamentação da Classificação
0 valores	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão.
8 valores	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática.
12 valores	Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.
16 valores	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.
20 valores	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

O resultado da entrevista profissional de seleção, obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{MIP+RP+CC}{3}$$

Sendo que:

EPS – Entrevista profissional de seleção;

MIP – Motivação e interesse profissionais;

RP – Relacionamento interpessoal;



CC – Capacidade de comunicação.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores na EPS serão excluídos do procedimento de mobilidade.

II – CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

A classificação final e a conseqüente ordenação final dos candidatos serão expressas na escala de zero a vinte valores, com valoração às centésimas, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção indicados, efetuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

Ou,

$$CF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$$

Sendo que:

CF – Classificação final

PC – Prova de conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

AC – Avaliação curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

EPS – Entrevista profissional de seleção.

III - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

- Maior pontuação obtida na – Experiência Profissional (EP);
- Maior pontuação obtida na – Avaliação de desempenho (AD).

O Júri,






