

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado. Recrutamento de (1) postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional: Eletricista.

---Aos onze dias do mês de agosto de dois mil e vinte e três, pelas dez horas, reuniu o Júri do procedimento concursal supra identificado, cuja abertura foi autorizada por deliberação da Câmara Municipal de 18 de julho de 2023, mediante Proposta do Exmo. Sr. Presidente da Câmara Municipal - *Benjamim do Nascimento Pereira Rodrigues*, de 10 de julho de 2023, a fim de determinar a parametrização e ponderação dos métodos de seleção a aplicar, designadamente, da Prova de Conhecimentos (PC), da Avaliação Psicológica (AP), da Avaliação Curricular (AC) e da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).-----

---Compareceram e estiveram presentes os elementos do Júri:-----

- Presidente: *Paulo Jorge Vilares dos Santos* - Chefe da Divisão de Obras Municipais;-----

- 1.º Vogal: *Alice Maria Cepeda da Assunção* - Técnica Superior;-----

- 2.º Vogal: *Catarina Isabel Lameiras Lopes* - Técnica Superior – Recursos Humanos.-----

---Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade, sendo previamente identificado que o perfil de competências necessário ao exercício das funções inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional na área de Eletricista, as competências constantes no Mapa de Pessoal 2023 para a respetiva carreira e categoria integrada na Divisão de Obras Municipais e densificadas na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, nomeadamente:-----

- Realização e Orientação para Resultados; Conhecimentos e Experiência; Trabalho de Equipa e Cooperação; Relacionamento Interpessoal; Adaptação e Melhoria Contínua; Iniciativa e Autonomia; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Orientação para a Segurança.-----

---A caracterização do posto de trabalho é a constante do Anexo a que se refere o n.º 2 do art.º 88.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas – LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, correspondendo-lhe o conteúdo e o Grau 1 de complexidade funcional previsto para a carreira de Assistente Operacional (*cf.* alínea *a*) do n.º 1 do art.º 86.º), tendo como principais atividades: executar trabalhos oficinais no âmbito do apoio ao município de Macedo de Cavaleiros; Realizar a instalação, manutenção, conservação e reparação da instalação elétrica, efetuando os testes necessários; Assegurar a manutenção e reparação de equipamentos elétricos; efetuar exames periódicos nas instalações da autarquia localizando defeitos na rede elétrica e equipamentos, assegurando a manutenção preventiva e corretiva da mesma; Realizar serviços de manutenção elétrica (trocar luminárias, lâmpadas e reatores, efetuar a limpeza e desobstrução de eletrodutos); Instalar, conservar, reparar quadros de distribuição, caixas de fusíveis e derivação, contadores, interruptores e tomadas; Executar e isolar as ligações de modo a obter os circuitos elétricos; Apertar, soldar, reparar, substituir os conjuntos, peças ou fios deficientes; Auxiliar na instalação de transformadores e disjuntores; Executar tratamento e descarte de resíduos de materiais provenientes do seu local de trabalho; Zelar pela segurança

individual e coletiva, utilizando equipamentos de proteção e vestuário de trabalho apropriados, adotando as normas de higiene e segurança aplicáveis.-----

---Métodos de Seleção: Em conjugação com o estabelecido nos art.º 17.º da Portaria e n.ºs 1 e 4 do art.º 36.º da LTFP, a ponderação dos métodos de seleção a aplicar é a seguinte: Prova de Conhecimentos Prática (**PCP**) = 100% e Avaliação Psicológica (**AP**) = Apto/Não Apto. Por seu turno, conforme disposto no n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, os candidatos que sejam detentores de relação jurídica de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como aos que se encontrem em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os previstos nas alíneas *a*) e *b*) deste preceito legal, nomeadamente, Avaliação Curricular (**AC**) = 60% e Entrevista de Avaliação de Competências (**EAC**) = 40%, salvo se optarem, nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP, pela realização dos métodos previstos para os restantes candidatos, isto é, Prova de Conhecimentos Prática (PCP) e Avaliação Psicológica (AP).-----

---1 Em referência à Prova de Conhecimentos Prática (**PCP**), a mesma visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função. Tem natureza prática de realização individual. A prova tem a duração 60 minutos (com tolerância de 30 minutos) e consistirá na realização de trabalho prático da área, com utilização de ferramentas para o efeito, incluindo a correta utilização dos equipamentos de proteção individual. A prova será classificada de acordo com os seguintes parâmetros: perceção e compreensão da tarefa (**PCT**); qualidade e rapidez de realização (**QRR**); grau de conhecimentos técnicos demonstrados (**GCTD**); regras de segurança do trabalho (**RST**). A classificação final da Prova de Conhecimentos Prática será expressa numa escala de 0 a 20 valores, também com valoração até às centésimas e resultará da adição da avaliação atribuída a cada um dos parâmetros, de acordo com a seguinte fórmula: Prova de Conhecimentos Práticos = (**PCT + QRR + GCTD + RST**), em que cada parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 5 valores.-----

---2. No que concerne à Avaliação Psicológica (AP) a mesma visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases, sendo avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

---3. No que se refere à Avaliação Curricular (AC) a mesma visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente, as qualificações habilitacionais, as habilitações profissionais em que serão apenas consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, o percurso profissional em que será apenas considerada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, bem como as duas últimas avaliações de desempenho em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorada



numa escala de zero a vinte valores (considerando-se a valoração até às centésimas), mediante aplicação da seguinte fórmula: $(HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$, em que:-----

- HA: Habilitações Académicas - será atribuída a ponderação de vinte valores com grau académico superior ao exigido à candidatura e dezoito valores de grau igual ao exigido à candidatura;-----

- FP: Formação Profissional - apenas serão considerados os cursos de formação na área de atividade específica para o posto de trabalho a que se candidata e desde que se encontrem devidamente comprovados, sendo atribuída a seguinte ponderação: vinte valores com mais de 101 horas de formação, dezoito valores de 81 a 100 horas de formação, dezasseis valores de 61 a 80 horas de formação, catorze valores de 41 a 60 horas de formação, doze valores de 21 a 40 horas de formação, dez valores de 11 a 20 horas de formação, atribuindo-se zero valores aos candidatos com 10 ou menos horas de formação;-----

Obs. Apenas serão consideradas as ações de formação realizadas nos últimos cinco anos a contar da data da publicitação do presente procedimento na Bolsa de Emprego Público.-----

- EP: Experiência profissional - será apenas considerado o desempenho efetivo de funções de grau 3 de complexidade nesta área de atividade, sendo atribuída a seguinte ponderação: vinte valores com mais de 48 meses, dezoito valores de 40 a 48 meses, dezasseis valores de 29 a 39 meses, catorze valores de 18 a 28 meses, doze valores de 7 a 17 meses e dez valores até 6 meses;-----

- AD: Avaliação de desempenho - será considerada a média da avaliação obtida nas duas últimas avaliações de desempenho em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo atribuída a seguinte ponderação: vinte valores com a menção de excelente, dezasseis valores com a menção de relevante, doze valores com a menção de adequado e zero valores com a menção de inadequado. Quando o candidato não possua avaliação de desempenho, ser-lhe-ão atribuídos dez valores.-----

---4. Relativamente à Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) a mesma visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, cujo guião da entrevista é composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual que irá traduzir a presença ou ausência dos comportamentos em análise, sendo valorada numa escala de zero a vinte valores (considerando-se a valoração até às centésimas), procedendo-se à avaliação de cada competência da seguinte forma: $EAC = (10\%A + 15\%B + 15\%C + 15\%D + 10\%E + 10\%F + 15\%G + 10\%H) = 100\%$ -----

Competências:-----

- A. Realização e Orientação para Resultados;
- B. Conhecimentos e Experiência;
- C. Trabalho de Equipa e Cooperação;
- D. Relacionamento Interpessoal;
- E. Adaptação e Melhoria Contínua;
- F. Iniciativa e Autonomia;

G. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;

H. Orientação para a Segurança.

--- Cada Competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos: -----

Nível elevado=20 valores;

Nível bom =16 valores;

Nível suficiente =12 valores;

Nível reduzido=8 valores;

Nível insuficiente=4 valores.

--- Cada método de seleção tem carácter eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou uma menção classificativa de não apto.-----

--- Será igualmente excluído do procedimento o candidato que não compareça a qualquer um dos métodos.---

---Nada mais havendo a tratar, o Presidente deu por encerrados os trabalhos.-----

Macedo de Cavaleiros, 11 de agosto de 2023.

O Presidente;



Paulo Jorge Vives dos Santos

Os Vogais;



Alice Maria Cepeda da Assunção



Catarina Isabel Lameiras Lopes