

“PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE SEIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – ÁREA DE ATIVIDADE DE ELETRICISTA”

ATA

Aos catorze dias mês de Julho do ano de dois mil e vinte e três, nesta cidade de Albufeira e no edifício administrativo de Vale Pedras, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de seis postos de trabalho, na carreira/categoria de Assistente Operacional, área de atividade de eletricista, conforme despacho da Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, Cláudia Cristina Dias Guedelha, de 30 de maio de 2023, estando presentes o Presidente do Júri, António Rui da Conceição Silva, Diretor do Departamento de Projetos e Edifícios Municipais, em regime de substituição, o 1.º vogal efetivo, Valdemar Martins Cabrita, Chefe da Divisão de Edifícios e Equipamentos Municipais, em regime de substituição e pelo 2.º Vogal Efetivo, Bruno José Marques da Silva, Técnico Superior.-----

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, de acordo com o estabelecido no n.º 2 do art.º 9º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de Setembro, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte: -----

PRIMEIRO - Métodos de Seleção -----

Nos termos do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o n.º 1 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, serão aplicados os métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, como métodos de seleção obrigatórios.**-----

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, estejam a cumprir ou a executar 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 n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação.-----

B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica – para os restantes candidatos.-----

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular.-----

Relativamente aos métodos de seleção referidos em B):------

1. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) – a qual visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, será de natureza prática, individual com a duração de 45 minutos, e tolerância de 5 minutos,

com o objetivo de avaliar o nível do conhecimento inerentes à área de Eletricidade. Deste modo, esta prova comportará as tarefas abaixo indicadas, que serão avaliadas conforme grelha de avaliação anexa:

Montagem de circuito de iluminação -----

Montagem de circuito de tomada -----

Manuseamento e verificação de Quadro Elétrico. -----

Será pontuada de 0 a 20 valores, sendo considerada a valoração até às centésimas. -----

2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP) - visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, 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, e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar

Será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: -----

✓ Elevado – 20 valores -----

✓ Bom – 16 valores -----

✓ Suficiente – 12 valores -----

✓ Reduzido -8 valores -----

✓ Insuficiente – 4 valores -----

Relativamente aos métodos de seleção referidos em A): -----

3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida, da formação realizada e tipo de funções exercidas.-----

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: -----

- *A habilitação académica e profissional (HAP)*;-----

- *A formação profissional (FP)*, relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; -----

- *A experiência profissional (EP)*, com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas; -----

De acordo com a seguinte fórmula:-----

$$AC = (20 HAP + 20 FP + 60 EP) / 100$$

Em que: -----

Habilitações Académicas e Profissionais (HAP) – Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores: -----

• Escolaridade Obrigatória - 18 valores -----

• Superior à Escolaridade Obrigatória - 20 valores-----

Formação Profissional (FP) – Neste parâmetro serão ponderadas as ações de formação relacionadas com a área de atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher que se encontrem devidamente comprovadas. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: -----

• Sem ações de formação ou não relacionadas com a área de atividade – 10 valores;-----

• Por cada ação de formação de duração até 24 horas – acresce 0,25 valores;-----

- Por cada ação de formação de duração entre 25 a 35 horas – acresce 0,5 valores; -----
- Por cada ação de formação de duração entre 36 e 89 horas – acresce 0,75 valores;-----
- Por cada ação de formação de duração entre 90 e 179 horas – acresce 1 valor; -----
- Por cada ação de formação de duração superior a 180 horas – acresce 1,25 valores;-----

As ações e os cursos de formação em que não seja possível determinar a sua duração, serão pontuados pelo valor mínimo de 0,25 valores. -----

Os candidatos são pontuados até ao limite máximo de 20 valores. -----

Experiência Profissional (EP): -----

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora dos postos de trabalho a preencher. -----

Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas, de acordo com a seguinte fórmula:--

$$EP = (AQT + 2AQL) / 3, \text{ -----}$$

Em que: -----

Avaliação Quantitativa (AQT) -----

Sem experiência profissional ou inferior a 1 ano – 10 valores; -----

Experiência \geq a 1 ano e $<$ a 4 anos – 12 valores; -----

Experiência \geq a 4 anos e $<$ a 7 anos – 14 valores; -----

Experiência \geq a 7 anos e $<$ a 10 anos – 16 valores; -----

Experiência \geq a 10 anos e $<$ a 14 anos – 18 valores; -----

Experiência superior a 14 anos – 20 valores. -----

Avaliação Qualitativa (AQL) apenas é considerada a experiência caracterizadora do posto de trabalho a preencher: -----

Sem experiência de trabalho ou $<$ 1 ano – 0 valores; -----

Experiência \geq a 1 ano e $<$ a 4 anos – 12 valores; -----

Experiência \geq a 4 anos e $<$ a 7 anos – 14 valores; -----

Experiência \geq a 7 anos e $<$ a 10 anos – 16 valores; -----

Experiência \geq a 10 anos e $<$ a 14 anos – 18 valores; -----

Experiência superior a 14 anos – 20 valores. -----

Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções. -----

Os candidatos são pontuados no fator “Experiência Profissional” até ao limite máximo de 20 valores. Sendo apenas pontuada a experiência profissional devidamente comprovada.-----

4. A ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido são as seguintes:

Conhecimentos Especializados e Experiência;-----

Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;-----

Organização e Método de Trabalho;-----

Relacionamento Interpessoal; -----

Realização e Orientação para Resultados;-----

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: -----

Nível classificativo	N.º de competências em que o comportamento associado esteve presente
20 – Elevado	Nas 4 competências
16 – Bom	Em 3 competências
12 – Suficiente	Em 2 competências
8 – Reduzido	Em 1 competências
4 – Insuficiente	0 Competências

SEGUNDO – Valoração e Classificação Final -----

A Ordenação Final (OF) dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula: -----

$$OF = PC \text{ ou } OF = (40AC + 60EAC) / 100 \text{ -----}$$

Sendo: -----

OF = Ordenação Final; -----

PC = Prova de Conhecimentos; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências. -----

TERCEIRO – Critérios de Ordenação Preferencial -----

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 24.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

Mantendo-se a igualdade após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:-----

1.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da prova prática de conhecimentos: Montagem de Circuito de Iluminação;-----

2.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da prova prática de conhecimentos: Montagem de Circuito de Tomada; -----

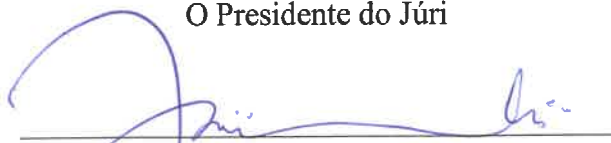
3.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da prova prática de conhecimentos: Manuseamento e Verificação de Quadro Elétrico;-----

QUINTO - Exclusão dos Métodos de Seleção -----

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato/a que não compareça a qualquer dos métodos de seleção, ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, obtido um juízo de “Não Apto”, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes, ao abrigo do disposto nas alíneas a) e b) do n.º 4, do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

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 Presidente do Júri



António Rui da Conceição Silva.

Diretor de Departamento de Projetos e Edifícios Municipais, em regime de substituição

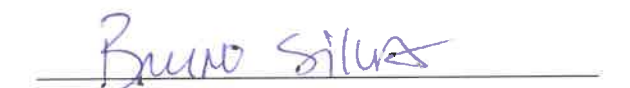
O 1.º Vogal efetivo



Valdemar Martins Cabrita

Chefe da Divisão de Edifícios e Equipamentos Municipais, em regime de substituição

O 2.º Vogal efetivo



Bruno José Marques da Silva, Técnico Superior



Grelha de Avaliação

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE SEIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – ÁREA DE ATIVIDADE DE ELETRICISTA”

Nome do Candidato: _____

A. Montagem de circuito de iluminação - ponderação de 30%

Designação	Intervalo	Fundamentação da classificação do parâmetro
Má execução	0-5	
Fraca execução	6-9	
Adequada execução	10-13	
Boa execução	14-17	
Excelente execução	18-20	

B. Montagem de circuito de tomada - ponderação de 30%

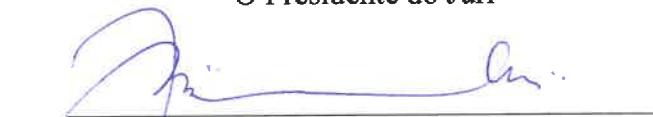
Designação	Intervalo	Fundamentação da classificação do parâmetro
Má execução	0-5	
Fraca execução	6-9	
Adequada execução	10-13	
Boa execução	14-17	
Excelente execução	18-20	

C. Manuseamento e verificação de Quadro Elétrico – ponderação de 40%

Designação	Intervalo	Fundamentação da classificação do parâmetro
Má verificação e manuseamento	0-5	
Fraca verificação e manuseamento	6-9	
Adequada verificação e manuseamento	10-13	
Boa verificação e manuseamento	14-17	
Excelente verificação e manuseamento	18-20	

Resultado Final = $(30A+30B+40C) / 100 =$ ____ valores


O Presidente do Júri



António Rui da Conceição Silva.

Diretor de Departamento de Projetos e Edifícios Municipais, em regime de substituição


O 1.º Vogal efetivo



Valdemar Martins Cabrita

Chefe da Divisão de Edifícios e Equipamentos Municipais, em regime de substituição

O 2.º Vogal efetivo



Bruno José Marques da Silva, Técnico Superior

