

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na carreira e categoria de Assistente Operacional – Eletricista Auto

Ata nº 1

Ata da reunião do Júri – Definição dos critérios de seleção, ponderação e classificação final

Aos catorze dias do mês de junho de dois mil e vinte e quatro, reuniu, na Câmara Municipal de Ponta Delgada o Júri do procedimento concursal supra identificado, constituído por Cláudio Célio Freitas Belo, Diretor do Departamento de Gestão Ambiental, Licenciado em Engenharia Mecânica, que presidiu ao mesmo e por João Pedro Brum Bento, Técnico Superior, Licenciado em Engenharia Mecânica e por Kelly Pavão Monte de Ferreira, Técnica Superior, Mestre em Psicologia Clínica e da Saúde, como vogais efetivos, aberto sob proposta do Dirigente Intermédio de 3.º grau da Unidade Orgânica de Recursos Humanos, em regime de substituição, e autorizado por Despacho datado de 12 de junho de 2024 da Sr.ª Vereadora com competências na Gestão de Recursos Humanos, Cristina Sousa Melo Oliveira Neto Cordeiro do Canto Tavares.

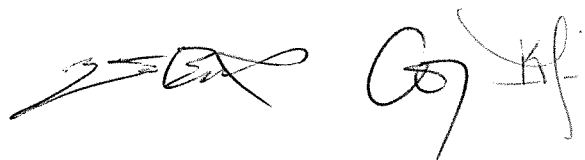
A presente reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e sistema de valoração final de cada método de seleção, oportunamente aprovados pela Sr.ª Vereadora de Recursos Humanos da Câmara Municipal em conformidade com a LTFP e a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na redação atual (adiante designada Portaria) e o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos/as candidatos/as.

MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR

Nestes termos o júri deliberou por unanimidade a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- Em conformidade com o n.º 2 do art. 36.º da LTFP, no recrutamento de candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção: **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências**
- Para os/as candidatos/as que não se enquadrem no descrito anteriormente: **Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica**

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DE CADA MÉTODO DE SELEÇÃO



Tendo em consideração o mapa de pessoal e a função e perfil de competências inerente ao posto de trabalho a concurso, foi determinado que:

1 - AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) - A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do/a candidato/a na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional, sendo considerados os seguintes fatores:

1.1 - Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores os seguintes parâmetros: - Nível Habilitacional (NH), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional Geral (EPG), Experiência Profissional Específica (EPE), e, quando aplicável (candidato/a com vínculo de emprego público a exercer funções idênticas às do concurso), a Avaliação de Desempenho (AD).

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar de acordo com a grelha de referência em anexo (Anexo II), seguindo o seguinte critério:

AC = 0,1 HA + 0,2 FP + 0,2 EPG + 0,4 EPE + 0,1 AD , em que:

AC = Avaliação Curricular

NH = Nível Habilitacional

FP = Formação Profissional

EPG = Experiência Profissional Geral

EPE = Experiência Profissional Específica

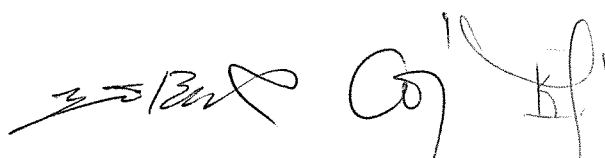
AD = Avaliação de Desempenho

Em que:

1.1.1 – Nível Habilitacional (NH) – Certificada pelas entidades competentes, igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento e classificada nos termos seguintes:

- Nível habilitacional exigido14 valores
- 1 Grau ou Ciclo Académico superior ao nível exigido (área de formação relevante)16 valores
- 2 Graus ou Ciclos Académicos superior ao nível exigido (área de formação relevante)20 valores

1.1.2 - Formação Profissional (FP), neste fator, o Júri decidiu ter em consideração as ações de formação, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, desde que realizadas nos últimos 5 anos, e devidamente comprovados. A pontuação a atribuir neste campo será o resultado do somatório do correspondente número de horas de formação, nos seguintes termos:



- Sem formação.....0 valores
- Número total de horas de formação até 60h.....12 valores
- Número total de horas de formação até 90h.....14 valores
- Número total de horas de formação até 120h.....18 valores
- Número total de horas de formação superior a 120h.....20 valores

1.1.2.1 - Para efeitos de classificação da Formação Profissional, a que se refere o pontos 1.1.2.1, esclarece-se o seguinte:

- a)** Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;
- b)** O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas de valoração;
- c)** Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, consequentemente, aplicar as referidas grelhas de valoração;
- d)** Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;
- e)** No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

1.1.3 - Experiência Profissional Geral (EPG), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo/a candidato/a no exercício de funções respeitantes à carreira de Assistente Operacional numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

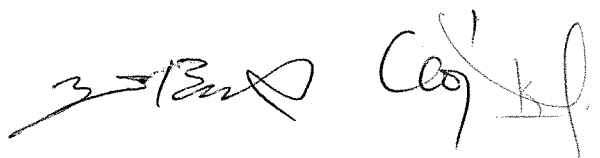
1.1.3.1 - Até um ano completo de experiência profissional, do seguinte modo:

- Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica.....6 valores
- Em serviços da Administração Autárquica8 valores

1.1.3.2 - Superior a um ano até três anos completos de experiência profissional, do seguinte modo:

- Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica.....10 valores
- Em serviços da Administração Autárquica12 valores

3



1.1.3.3 - Por cada ano completo a mais, além de 3 anos de experiência profissional em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica, acresce 0,5 valores, até ao máximo de 10 valores.

1.1.3.4 - Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Autárquica, acresce 1 valor, até ao máximo de 8 valores.

1.1.3.5 - Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se o seguinte:

- a) Apenas será considerada a Experiência Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;
- b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;
- c) Na eventualidade do/a candidato/a deter experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, a mesma é contabilizada cumulativamente.
- d) Caso o candidato detenha, no mesmo período de tempo, experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri apenas considerará a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação, não sendo a mesma contabilizada cumulativamente;
- e) A pontuação prevista nas grelhas dos pontos 1.1.3.1 e 1.1.3.2 é de atribuição alternativa consoante o/a candidato/a detenha experiência profissional até um ano completo ou detenha experiência profissional superior de um ano até três anos completos;
- f) Caso o/a candidato/a reúna os requisitos descritos nas grelhas dos pontos 1.1.3.3 e 1.1.3.4, a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação da grelha do ponto 1.1.3.2.

1.1.4 - Experiência Profissional Específica (EPE)

Neste fator, o Júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções na área para a qual o procedimento concursal é aberto, nomeadamente de eletricista auto, especificamente, leitura e interpretação de esquemas elétricos, diagnóstico de avarias elétricas com ferramentas informáticas adequadas, medição de continuidades, resistências e tensões e, execução de todas as ações necessárias ao bom funcionamento do serviço que necessitem a sua colaboração e exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, despachos ou deliberações ou determinação superior, de acordo com o seguinte:

- a) ≤ 2 anos 6 valores
- b) > 2 anos e ≤ 6 anos 8 valores
- c) > 6 anos e ≤ 10 anos 12 valores
- d) > 10 anos e ≤ 14 anos 16 valores

e) > 14 anos e ≤ 16 anos ----- 18 valores

f) ≥ 16 anos ----- 20 valores

1.1.5 - Avaliação do desempenho (AD) – é relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

1.1.5.1. Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

1.1.5.2. Caso o/a candidato/a não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública para o *desempenho adequado*, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

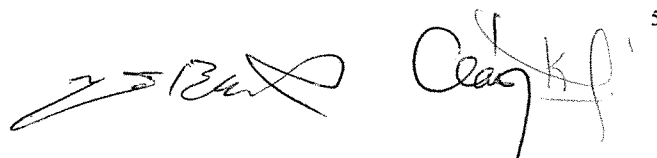
2 - ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço;

2.1 - A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências *supra* definidas, é avaliada numa escala quantitativa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

2.5 - Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 1 hora e 30 minutos.

2.6 - A classificação a atribuir a cada candidato/a na Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos.

3 – PROVA DE CONHECIMENTOS – de carácter teórico-prático e visa avaliar as competências técnicas dos/as candidatos/as necessários ao exercício da função, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, diretamente relacionados com a exigência da função, classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a



5

valoração até às centésimas, será de realização individual, com a duração de aproximadamente 3 horas por candidato/a e incidirá sobre o seguinte programa: (i) diagnóstico de avarias; (ii) leitura, interpretação e verificação de esquemas elétricos; (iii) reparação de componentes eletromecânicas; (iv) e outras tarefas eletromecânicas.

4 - AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA – que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências *supra* definido, podendo comportar uma ou mais fases.

4.1 - A avaliação psicológica é valorada através as menções classificativas de *Apto* ou *Não Apto*.

5 - CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) – A classificação final é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

5.1 - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante da presente ata, considerando-se excluído/a do procedimento o/a candidato/a que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores ou *Não Apto* num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.

6 - ORDENAÇÃO FINAL (OF) - A ordenação final resulta das fórmulas abaixo indicadas e serão expressas na escala de 0 a 20 valores, no caso dos/as candidatos/as sem vínculo à função pública [a)] ou no caso dos/as candidatos/as com vínculo à função pública [b)], o resultado da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

a) **OF = 100 MSOA + Apto MSOB**

b) **OF= 60 MSOA + 40 MSOB**

Em que,

MSOA = Primeiro Método de Seleção Obrigatório, que consiste em:

a) Avaliação Curricular para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os/as candidatos/as em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (e que não tenham declarado afastar a aplicação da Avaliação Curricular no formulário tipo de candidatura), e ;

b) Prova de Conhecimentos para os restantes candidatos/as.



MSOB = Segundo Método de Seleção Obrigatório, que consiste em:

- a) Entrevista de Avaliação de Competências para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para os/as candidatos/as em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (e que não tenham declarado afastar a aplicação da Entrevista de Avaliação de Competências no formulário tipo de candidatura), e;
- b) Avaliação Psicológica para os restantes candidatos/as.

6.1 - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL – em situações de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria, em articulação com o disposto no n.º 1 do art.º 66 da LGTFP.

Nos casos de prevalência de igualdade de classificação final, o júri deliberou aplicar os seguintes critérios preferenciais, por ordem decrescente:

- a) maior grau de habilitação;
- b) menor idade;
- c) média final do nível habilitacional detido.

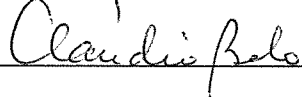
Para o efeito, o Júri procedeu à elaboração da ficha de classificação da **Avaliação Curricular (AC)** e à aprovação da matriz de correção da **Prova de Conhecimentos (PC)**, cujos modelos se encontram anexos à presente ata, da qual constituem parte integrante.

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

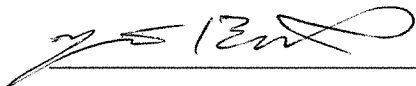
Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

O júri

Cláudio Célio Freitas Belo

 7

João Pedro Brum Bento



Kelly Pavão Monte de Ferreira

