

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Procedimento concursal comum para o preenchimento de três postos de trabalho na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para a carreira geral de assistente operacional (eletricista civil) para a Divisão de Manutenção de Equipamentos - Proc. 19/2021

Aos dezoito dias do mês de março de dois mil e vinte e um, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de três postos de trabalho na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para a carreira geral de assistente operacional (eletricista civil) para a Divisão de Manutenção de Equipamentos, constituído pela Presidente: Dora Paula Henriques Ferreira da Maia; 1º Vogal efetivo: José Claro Costa e a 2ª Vogal efetiva: Rosa Maria Pereira Dias, reunião que teve como objetivos fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método seleção.

1. Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho -LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 5.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um facultativo:

2. Para os/as candidatos/as com vínculo de emprego publico por tempo indeterminado que cumulativamente, sejam titulares de categoria e estejam a exercer funções próprias da carreira, ou tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizada dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são **“avaliação curricular”** e a **“Entrevista de avaliação de competências”**, exceto quando por escrito afastem este método de seleção caso em que se lhes aplica os métodos de seleção **“prova de conhecimentos”** e **“avaliação psicológica”**.

2.1 Para os demais candidatos os métodos de seleção obrigatórios são **“prova de conhecimentos”** e **“avaliação psicológica”**.

2.2. Será ainda aplicado, a todos os candidatos, o método de seleção facultativo “**Entrevista Profissional de Seleção**”, conforme o disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho -LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 6.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

2.3 Os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes será aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos/as da valoração final, nos termos do nº 10 do artigo 9º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

Serão excluídos os/as candidatos/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos na data, hora para a qual foram notificados.

2.4 Ao abrigo do disposto no nº9 do art.º 9 Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório.

3. Os métodos de seleção serão aplicados num único momento, podendo-se optar pela sua utilização faseada, desde que devidamente fundamentada, termos do nº 1º do art.º 7 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

3.1 No caso da aplicação dos métodos de seleção num único momento à totalidade dos candidatos pode ainda o júri fasear a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas os/as candidatos/as com aproveitamento obtido no método anterior, nos termos do nº 2º do art.º 7 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

4. Método de seleção obrigatórios:

4.1 Avaliação curricular - Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica percurso profissional e funções exercidas de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar.

A Avaliação curricular (AC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até as centésimas, de acordo com a fórmula a seguir indicada.

$$AC = [(HL) + (FP) + (EP \times 3) + (AD \times 2)]/7$$

Sendo que:

AC = avaliação curricular

HL = habilitações literárias

FP = formação profissional

EP = experiência profissional

AD = avaliação de desempenho

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão:

Habilitação literária (HL) - Será ponderado a escolaridade ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, nos seguintes termos:

Escolaridade mínima obrigatória consoante a data de nascimento - 18 valores

Habilitação literária superior ao exigido (data de nascimento) - 20 valores

Não há lugar á substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional.

Formação profissional (FP) - Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional dos postos de trabalho a ocupar.

Só serão consideradas as ações de formação comprovadas documentalmente, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, atribuindo-se a seguinte valoração:

Sem formação ou formação não relacionada com a área a concurso - 0 valores

Por cada módulo de 14 horas de formação/formador - 2 valores, até ao limite de 20 valores

O júri deliberou por unanimidade considerar que nas situações em que a duração da formação é expressa em dia, um dia de formação é equivalente a 7 horas.

Não serão valoradas as ações de formação cuja duração não se encontre expressamente indicada.

Handwritten signature and initials in blue ink.



Experiência profissional (EP) - terá incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e o grau de complexidades das mesmas:

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração:

- Até um 1 ano em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho - 10 valores;
- De 1 ano até 2 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho - 12 valores;
- De 2 anos até 3 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho - 14 valores;
- De 3 anos até 5 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho - 16 valores;
- De 5 anos até 7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho - 18 valores;
- Superior a 7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho - 20 valores.

Avaliação de desempenho (AD) - Devidamente comprovada, em que se pondera avaliação relativa ao último período não superior a três anos a que o candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos trabalho a ocupar, atribuindo-se a seguinte valoração:

- Desempenho Inadequado - (1 a 1,999) - 0 valores
- Desempenho adequado - (2 a 3,999) - 12 valores
- Desempenho relevante - (4 a 5) - 15 valores
- Desempenho excelente - (4 a 5) - 20 valores

Caso os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar será considerado 12 valores.

Entrevista de avaliação de competências - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.



A Entrevista de avaliação de competências (EAC) será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização deste método.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido.

A entrevista de avaliação de competências 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, considerando para o efeito as seguintes competências.

- **Realização e orientação para resultados:** capacidade de para concretizar com eficiência e eficácia os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- **Conhecimentos e experiência:** capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades;
- **Adaptação e melhoria contínua:** avaliação da capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma continua, nos seu desenvolvimento pessoal e aperfeiçoamento profissional;
- **Trabalho de equipa e cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa;
- **Responsabilidade e compromisso 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.

4.2 Prova de conhecimentos teórico-prática (PCTP) - Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função.

A Prova de conhecimentos teórico-prática (PCTP), será dividida em duas partes distintas:

Prova de conhecimentos teórico (PCT) - Visa avaliar os conhecimentos e as competências técnicas necessárias ao exercício da função. **(Ponderada a 25%)**;



Prova de conhecimentos prática (PCP) - Visa avaliar os conhecimentos e as competências práticas necessárias ao exercício da função. **(Ponderada a 75%).**

A **Prova de conhecimentos teórico (PCT)**, será de realização individual, incidirá sobre conteúdos de natureza genérica diretamente relacionadas com as exigências da função, nomeadamente o adequado conhecimento da língua portuguesa, será constituída por questões de escolha múltipla, revestirá a forma escrita, será efetuada em suporte de papel e terá a duração de 45 minutos. Na Prova de conhecimentos teóricos será adotada a escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até as centésimas.

A Prova de conhecimentos teórico (PCT) incidirá sobre os seguintes conteúdos:

- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, art.º 237.º a 257.º (Férias e faltas), na sua redação atual - Código do Trabalho;

Durante a realização da Prova de conhecimentos teórico (PCT), os/as candidatos/as poderão consultar os referidos conteúdos apenas em suporte de papel, não anotados.

Prova de conhecimentos prática (PCP) – De natureza prática com a duração de 90 minutos, de realização individual.

A **prova de conhecimentos prática** classificada numa escala de 0 a 20 valores será constituída pela:

- Identificação de possíveis causas de uma avaria num quadro elétrico;
- Reparação da avaria identificada e/ou montagem de um circuito elétrico em painel;
- Identificação nominal das ferramentas e componentes utilizados na prova;
- Indicação dos cuidados e precauções impostos à utilização das ferramentas e equipamentos necessários.

Os parâmetros de avaliação a considerar serão a perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos demonstrado, sendo valorados da seguinte forma:

1º Parâmetro:

Percepção e compreensão da tarefa

20 Valores – Revela excelente percepção e compreensão das tarefas propostas, antecipando soluções e demonstrando conhecimentos acima do exigido;

15 Valores – Revela boa percepção e compreensão das tarefas propostas, com razoável conhecimento e motivação das tarefas a desempenhar;

10 Valores – Revela suficiente percepção e compreensão das tarefas propostas, evidenciando pouca capacidade de antecipar respostas ou soluções criativas;

5 valores – Revela insuficiente percepção e compreensão da maioria das tarefas a desempenhar.

2º Parâmetro:

Qualidade de realização

20 Valores – Executa com rigor a qualidade todas as tarefas propostas, revelando criatividade e excelente capacidade de adaptação e resposta a novas situações;

15 Valores – Executa com rigor a qualidade a maioria das tarefas propostas, evidenciando boa capacidade de adaptação e resposta a novas situações;

10 Valores – Executa com a qualidade a maioria das tarefas propostas, demonstrando alguma capacidade de resposta a novas situações;

5 valores – Revela dificuldade na execução da maioria das tarefas propostas e pouca capacidade de resposta a novas situações.

3º Parâmetro:

Celeridade na execução:

20 Valores – Executa as tarefas propostas com rapidez, sem perda de qualidade nos resultados atingidos e superando o tempo proposto;

15 Valores – Executa as tarefas propostas dentro do tempo previsto, mantendo os níveis de qualidade exigidos;

10 Valores – Executa a maioria das tarefas propostas no tempo previsto, revelando algumas deficiências e lacunas na sua concretização;

5 Valores – Não executa a maioria das tarefas propostas no tempo previsto, evidenciando muitas deficiências na sua execução;

4 Parâmetro

Grau de conhecimentos demonstrado



20 Valores – Demonstra um elevado conhecimento técnico na utilização das diversas ferramentas, bem como no seu funcionamento e condições de utilização em segurança;

15 Valores – Demonstra bons conhecimentos técnicos na utilização das diversas ferramentas e seu funcionamento respeitando as normas de segurança exigidas;

10 Valores – Demonstra um conhecimento técnico razoável na utilização da maioria das ferramentas utilizadas e conhece as regras essenciais de segurança;

5 Valores – Demonstra insuficiente conhecimento na utilização das ferramentas, bem como no seu conhecimento e nas regras de segurança a ter em conta

Os candidatos que compareçam à prova prática com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, ficam impedidos de realizar o método de seleção.

Avaliação psicológica (AP)- Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação psicológica, será efetuada por entidade externa competente para esse efeito, será realizada numa única fase, sendo aplicáveis os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores

Na Avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.

5. Método de seleção facultativo:

5.1 Entrevista Profissional de Seleção - Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção (EPS) terá uma duração aproximada de 15 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) Sentido de responsabilidade (SR) - Visa avaliar a capacidade de analisar, ponderar, julgar e agir, em situações relacionadas com a sua atividade profissional avaliando e assumido as consequências dos atos e decisões que tiver de tomar:

20 Valores – Elevado nível de sentido de responsabilidade, revelando excelente capacidade de análise e de ponderação, profundo sentido de justiça e extrema atenção às tarefas e deveres a desempenhar;

16 Valores – Bom nível de sentido de responsabilidade, revelando boas capacidades de análise e de ponderação, profundo sentido de justiça, bem como zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar;

12 Valores – Nível suficiente de sentido de responsabilidade, revelando algumas capacidades de análise e de ponderação, algum sentido de justiça, bem como algum zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar;

8 Valores – Nível reduzido de sentido de responsabilidade, já que demonstrou possuir muito poucas capacidades de análise e de ponderação, fraco sentido de justiça, bem como demonstrou possuir pouco zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar;

4 Valores – Nível insuficiente de sentido de responsabilidade, já que demonstrou não possuir capacidades de análise e de ponderação, não apresentar sentido de justiça, e não revelou nenhum zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar.

b) Capacidade de comunicação (CC) – Avaliará a capacidade para expor ideias ou situações com objetividade, clareza e poder de argumentação:

20 Valores – Demonstrou elevado nível de comunicação, exprimindo-se com extrema objetividade e grande poder de argumentação;

16 Valores – Demonstrou boa facilidade de comunicação, exprimindo-se com muita clareza e objetividade e algum poder de argumentação;

12 Valores – Demonstrou um nível suficiente de comunicação, exprimindo-se em geral com alguma clareza e objetividade e uma razoável capacidade de argumentação;

8 Valores – Demonstrou um nível reduzido de comunicação, revelando muita dificuldade de discurso, muito pouca clareza e objetividade e muita reduzida capacidade de argumentação;

4 Valores – Demonstrou um nível insuficiente de comunicação, revelando incapacidade para expor ideias ou situações, revelando incapacidade de argumentação;



c) Qualidade da Experiência Profissional (QEP) – Analisa o nível de preparação e adequação dos conhecimentos profissionais do candidato para o exercício de funções:

20 Valores – Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao(s) posto(s) de trabalho;

16 Valores – Revela variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao(s) posto(s) de trabalho;

12 Valores – Revela alguma variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao(s) posto(s) de trabalho;

8 Valores – Revela pouca variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar reduzida capacidade de adaptação ao(s) posto(s) de trabalho;

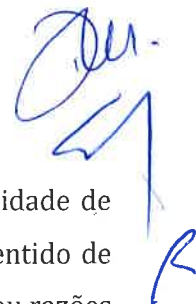
4 Valores – Revela inexistência de variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar insuficiente capacidade de adaptação ao(s) posto(s) de trabalho.

d) Motivação e interesse (MI) - Aferir atitudes e comportamentos essenciais à prossecução dos objetivos em equipa, bem como a predisposição para a colaboração e envolvimento nas tarefas:

20 Valores – Demonstração inequívoca de interesses e gostos bem polarizados, bem como da capacidade de escolha de objetivos e meios adequados. Elevado espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido de responsabilidade. Posse inequívoca de elevada intensidade vocacional demonstrando razões e interesse personalizados pelo (s) posto(s) de trabalho a concurso;

16 Valores – Demonstração de alguns interesses e gostos polarizados, bem como de capacidade de escolha de alguns objetivos e meios adequados. Bom espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido de responsabilidade. Posse de boa intensidade vocacional demonstrando razões lógicas pelo (s) posto(s) de trabalho a concurso;

12 Valores – Demonstração aceitável de alguns interesses e gostos polarizados, bem como de capacidade de escolha de alguns objetivos e meios adequados. Razoável espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido de responsabilidade. Posse de moderada intensidade vocacional demonstrando razões comuns, mas aceitáveis pelo (s) posto(s) de trabalho a concurso;



8 Valores – Demonstração reduzida de interesses e gostos polarizados, bem como de capacidade de escolha de objetivos e meios adequados. Deficiente espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido de responsabilidade. Posse de insuficiente intensidade vocacional demonstrando pouco interesse ou razões negativas pelo (s) posto(s) de trabalho a concurso;

4 Valores – Incapacidade manifestada para demonstrar interesses e gostos polarizados, bem como para escolha de alguns objetivos e meios adequados. Inexistência total de espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido de responsabilidade. Demonstração inequívoca de desmotivação e desinteresse pelo (s) posto(s) de trabalho a concurso;

A entrevista profissional de seleção (EPS) será classificada com o valor resultante da média aritmética simples das classificações obtidas em cada parâmetro.

$$EPS = (SR + CC + QEP + MI) / 4$$

EPS = Entrevista profissional de seleção

SR = Sentido de responsabilidade

CC = Capacidade de comunicação

QEP = Qualidade da Experiência Profissional

MI = Motivação e interesse

6. A ordenação final dos/as candidatos /as que completem o respetivo procedimento, com aprovação a todos os métodos de seleção aplicados é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores em resultados da média aritmética ponderação das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

Assim, a ordenação final a será efetuada da seguinte forma:

Aos candidatos /as que se enquadram no ponto 4.1 a ordenação final obedecerá de acordo com a seguinte formula:

$$OF = AC * 40 \% + EAC * 30 \% + EPS * 30 \%$$

Em que:

OF = Ordenação Final



AC = Avaliação de curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Aos candidatos /as que se enquadram no ponto 4.2 a ordenação final obedecerá de acordo com a seguinte formula:

$$OF = PC*40 \% + AP*30 \% + EPS*30$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

7. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

8. A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica o Município em www.cm-gaia.pt - Recursos Humanos - Procedimentos Concurrais, Concursos e Comissões de Serviço e afixada no placard de informação de acesso à Direção Municipal de Gestão de Pessoal e Carreiras (Entrada do Edifício da CMVNG), sito na Rua Álvares Cabral.

9. A lista unitária de ordenação final após homologação será afixada na página eletrónica do Município em www.cm-gaia.pt - Recursos Humanos - Procedimentos Concurrais, Concursos e Comissões de Serviço e afixada no placard de informação de acesso à Direção Municipal de Gestão de Pessoal e Carreiras (Entrada do Edifício da CMVNG), sito na Rua Álvares Cabral, sendo ainda publicado um aviso na 2ª serie do Diário da República com informação da sua publicação.

10. Os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos do nº 1º do artigo 22º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

11. No âmbito do exercício da audiência prévia, os/as candidatos/as devem obrigatoriamente utilizar o formulário eletrónico, disponível na página eletrónica do Município em www.cm-gaia.pt – *Informação - documentos municipais – requerimentos (544)*.

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O júri,



Dora Paula Henriques Ferreira da Maia



José Claro Costa



Rosa Maria Pereira Dias

