SABUGAL
MUNICÍPIO

Procedimento Concursal Comum para Constituição de Relação Jurídica de Emprego Público na Modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado para preenchimento de 1 Posto de Trabalho Correspondente à Carreira e Categoria de Assistente Técnico – Eletricista

Ata da reunião do júri para definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção

Ata n.º 1

Ao dezanove dias do mês de maio de dois mil e vinte e seis, nesta cidade do Sabugal e no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri designado por despacho de quatro de fevereiro de dois mil e vinte e seis, do Presidente da Câmara, constituído pelo Chefe da Divisão de Obras e Serviços Municipais, Afonso Pina Tavares, na qualidade de Presidente do júri, Pela Técnica Superior de Gestão de Recursos Humanos, Sandra Maria Antunes Nabais de Figueiredo na qualidade de 1.º vogal efetivo, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e pelo Dirigente Intermédio de 3º Grau do Serviço de Manutenção de Edifícios e Espaços Públicos, Paulo Miguel Carrilho Simões Vaz na qualidade de 2.º vogal efetivo, tendo aprovado por unanimidade os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal. ---------

1. **Para a generalidade dos candidatos, o júri do procedimento deliberou, por unanimidade, quanto aos métodos de seleção a utilizar no recrutamento e ao sistema de classificação final, estabelecer os seguintes:**
    - Prova de Conhecimentos
    - Avaliação Psicológica

1.1 **Prova de conhecimentos (PC)** tem a ponderação de 100% da nota final, a prova será classificada de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas, consiste numa prova prática de conhecimentos, de realização individual, terá a duração máxima de 90 minutos, e visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função a desempenhar de acordo com a caraterização do posto de trabalho, onde serão avaliados parâmetros de perceção e compreensão da tarefa, qualificação de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados e consistirá na:

MUNICÍPIO DO SABUGAL | Praça da República, 6324-007 Sabugal
T +351 271 751 040 | F +351 271 753 408 | E geral@cm-sabugal.pt
www.cm-sabugal.pt

1.1.1 Verificação de irregularidades nas instalações elétricas face às Regras Técnicas das Instalações Elétricas de Baixa Tensão (RTIEBT), aprovadas pela Portaria n.º 949-A/2006, estabelecem as normas obrigatórias de segurança e projeto para instalações elétricas em Portugal (peso de 30%);

1.1.2 Execução de instalação elétrica (peso de 70%).

Cada um dos citados parâmetros da *PC* é expresso numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado da mesma expresso na mesma escala com valorização até às centésimas, obtido através da média das classificações dos parâmetros a avaliar, segundo a seguinte fórmula:

$$PC = 0{,}3\ (A + B + C) + 0{,}7\ (A + B + C)$$

Em que:

a) Atitude e interpretação perante a tarefa – Avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa (A):
   i. 2 valores – Revela pouco ou nenhum interesse, empenho, responsabilidade e confiança;
   ii. 4 valores – Revela razoável interesse, empenho, responsabilidade e confiança;
   iii. 6 valores – Revela bastante interesse, empenho, responsabilidade e confiança;

b) Escolha dos materiais/dispositivos/equipamentos, ferramentas e utensílios – Apreciação da adequabilidade dos equipamentos, aplicação das regras técnicas, ferramentas e utensílios na execução da tarefa (B):
   i. 2 valores – Revela dificuldade na seleção dos materiais/dispositivos/equipamentos e no relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa.
   ii. 4 valores – Revela facilidade na seleção dos materiais/dispositivos/equipamentos e no relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa;
   iii. 6 valores – Revela bastante facilidade na seleção dos materiais/dispositivos/equipamentos e no relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa;

c) Qualidade de execução da tarefa (C) – Aprecia o domínio técnico com que executa corretamente a tarefa:
   i. 0 valores – Não executa a tarefa e/ou revela desconhecimento quanto à forma da sua execução;
   ii. 1 valores – Executa a tarefa de forma incompleta, com muitas deficiências e revela pouco conhecimento das técnicas necessárias à sua execução;
   iii. 4 valores – Executa a tarefa de forma incompleta, com algumas deficiências e revela algum conhecimento das técnicas necessárias à sua execução;

MUNICÍPIO DO SABUGAL | Praça da República, 6324-007 Sabugal
T +351 271 751 040 | F +351 271 753 408 | E geral@cm-sabugal.pt
www.cm-sabugal.pt

iv. 6 valores – Executa a tarefa de forma incompleta, com poucas deficiências e revela conhecimento suficiente das técnicas necessárias à sua execução;

v. 8 valores – Executa a tarefa de forma completa, com poucas deficiências e revela bom conhecimento adequado à sua execução.

1.2 **A Avaliação Psicológica (AP)** será realizada por entidade externa ao júri e visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica será realizada através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado obtido será classificado como "Apto" ou "não Apto". A ficha deve garantir a privacidade da avaliação psicológica perante terceiros.

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatória sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido na Prova de Conhecimento uma valorização inferior a 9,5 valores ou que tenha obtido na Prova de Avaliação Psicológica um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A ordenação final de candidatos é efetuada de acordo com a escala classificada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula, dependendo do universo de candidato e a Avaliação Psicológica será classificado como "Apto" ou "não Apto":

2. **Métodos a aplicar ao universo dos candidatos previstos no n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho** (Candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho em causa ou candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade):

MUNICÍPIO DO SABUGAL | Praça da República, 6324-007 Sabugal
T +351 271 751 040 | F +351 271 753 408 | E geral@cm-sabugal.pt
www.cm-sabugal.pt

- **Avaliação Curricular**
- **Avaliação Psicológica**
- **Entrevista de Avaliação de Competências**

2.1 A Avaliação Curricular (AC), tem em vista analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Na Avaliação Curricular são considerados, designadamente, os seguintes itens: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

A classificação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + 2FP + 2EP + AD}{6}$$

2.2.1 Habilitação Académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (HA).

i. HA mínima para o posto de trabalho: 12 valores;
ii. Nível 2 Quadro Nacional Qualificações/Quadro Europeu Qualificações "Eletricista de Instalações" ou "Eletricista de Redes": 16 valores;
iii. Nível 4 Quadro Nacional Qualificações/Quadro Europeu Qualificações "Técnico de Eletrotecnia" ou inscrição como Técnico na DGEG: 20 valores.

2.2.2 Formação Profissional, ações de formação nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, frequentadas nos últimos 3 anos, que possam influir diretamente nos níveis de desempate das atividades inerentes ao respetivo posto de trabalho e que façam referência à sua duração, sendo atribuídos 1 valor até 5 horas de formação e 2 valores por cada 6 horas ou 1 dia de formação, resultando a notação deste fator no somatório das valorizações obtidas com um limite máximo de 20 valores.

2.2.3 Experiência Profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, em que se ponderará o desempenho efetivo de funções na área, de acordo com a característica deste posto de trabalho bem como outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração, ter-se-á em conta o seguinte:

MUNICÍPIO DO SABUGAL | Praça da República, 6324-007 Sabugal
T +351 271 751 040 | F +351 271 753 408 | E geral@cm-sabugal.pt
www.cm-sabugal.pt

- Sem experiência profissional – 8 valores;
- Com experiência noutra área similar – 10 valores;
- Experiência na área:
  - até 2 anos – 12 valores;
  - até 4 anos – 14 valores;
  - até 6 anos – 16 valores;
  - até 8 anos – 18 valores;
  - 9 ou mais anos – 20 valores.

2.2.4 Avaliação de desempenho, só será considerada a avaliação de desempenho atribuída no âmbito do Sistema de Avaliação de Desempenho da Administração Pública e relativa ao período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, até ao limite de 4 anos.

A valoração deste fator resultará da média aritmética simples das anotações tendo em conta a correspondência para a escala de 0 a 20 valores nos seguintes termos:

Desempenho Inadequado – 8 valores

Desempenho Regular – 12 valores

Desempenho Bom – 16 valores

Desempenho Muito Bom – 18 valores

Desempenho Excelente -20 valores

Sem avaliação – 10 valores;

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativa ao período a considerar por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 10 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

2.2 Avaliação Psicológica será realizada por entidade externa ao júri e visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica será realizada através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado obtido será classificado como "Apto" ou "não Apto". A ficha deve garantir a privacidade da avaliação psicológica perante terceiros.

MUNICÍPIO DO SABUGAL | Praça da República, 6324-007 Sabugal
T +351 271 751 040 | F +351 271 753 408 | E geral@cm-sabugal.pt
www.cm-sabugal.pt

2.3 **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC),** tem a ponderação de 30% da nota final, será realizada por uma entidade externa ao júri e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia. A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista da Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

EAC = a) + b) + c) + d) + e) + f) + g) + h) /8

a) **Orientação para o serviço público - área de enquadramento da competência Pessoas; Desempenho; Desenvolvimento**

Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

1) Atua de forma consistente com valores e princípios éticos.
2) Demonstra um compromisso claro com a missão do serviço público.
3) Utiliza o seu exemplo pessoal para incrementar a confiança na instituição.
4) Adota condutas que reforçam a imagem da Administração Pública.
5) Direciona a sua ação para o atendimento do interesse coletivo.

b) **Orientação para a colaboração - área de enquadramento da competência Pessoas**

Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem – estar para alcançar objetivos comuns.

1) Estabelece relações efetivas com os seus interlocutores.
2) Contribui ativamente para uma rede relacional colaborativa.
3) Promove um ambiente de bem-estar na equipa.
4) Foca a sua atuação no alcance de objetivos comuns.
5) Demonstra abertura para trabalhar em conjunto com os outros.

MUNICÍPIO DO SABUGAL | Praça da República, 6324-007 Sabugal
T +351 271 751 040 | F +351 271 753 408 | E geral@cm-sabugal.pt
www.cm-sabugal.pt

c) **Orientação para a mudança e inovação – área de enquadramento da competência Desenvolvimento**

Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

1) Encara a mudança como uma oportunidade de melhoria.
2) Evidencia uma atitude proativa perante a evolução dos processos.
3) Demonstra abertura a novas ideias e conceitos.
4) Procura soluções inovadoras para responder a desafios atuais.
5) Prepara-se para adaptar as suas práticas aos desafios futuros.

d) **Orientação para os resultados - área de enquadramento da competência Desempenho**

Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública

1) Foca a sua ação em objetivos que agregam valor para a sociedade e cidadão.
2) Otimiza a utilização dos recursos disponíveis.
3) Garante elevados padrões de qualidade em todas as tarefas.
4) Assegura a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.
5) Mantém o foco na concretização dos resultados esperados.

e) **Análise crítica e resolução de problemas - área de enquadramento da competência Desempenho**

Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico – científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

1) Recolhe e interpreta informação relevante para a sua atividade.
2) Estabelece relações lógicas a partir de factos e dados objetivos.
3) Antecipa e sinaliza problemas antes que se tornem críticos.
4) Utiliza processos técnico-científicos na abordagem aos problemas.
5) Recorre a diversas fontes para encontrar soluções em tempo útil.

MUNICÍPIO DO SABUGAL | Praça da República, 6324-007 Sabugal
T +351 271 751 040 | F +351 271 753 408 | E geral@cm-sabugal.pt
www.cm-sabugal.pt

f) Iniciativa - área de enquadramento da competência Desenvolvimento

Agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê – lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.

1) Age de forma proativa para o alcance dos objetivos.
2) Intervém com autonomia em contextos críticos ou urgentes.
3) Realiza atividades que facilitam a resolução de problemas, mesmo fora da sua função principal.
4) Procura soluções por conta própria, sem esperar solicitações.
5) Atua com prontidão perante as necessidades da Organização.

g) Inteligência emocional - área de enquadramento da competência Desenvolvimento

Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

1) Demonstra capacidade para gerir as suas próprias emoções.
2) Mostra empatia perante o estado emocional dos colegas.
3) Exibe sensibilidade para compreender as reações dos outros.
4) Toma decisões de forma equilibrada e ponderada.
5) Reflete sobre as situações antes de reagir emocionalmente.

h) Orientação para a segurança - área de enquadramento da competência Desempenho

Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

1) Prioriza a segurança no trabalho em todas as suas atividades.
2) Segue rigorosamente as regras e procedimentos de segurança.
3) Identifica e avalia riscos para si, para os outros e para o meio ambiente.
4) Adota medidas para mitigar os riscos identificados.
5) Propõe oportunidades de melhoria nas práticas de segurança.

MUNICÍPIO DO SABUGAL | Praça da República, 6324-007 Sabugal
T +351 271 751 040 | F +351 271 753 408 | E geral@cm-sabugal.pt
www.cm-sabugal.pt

SABUGAL
MUNICÍPIO

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatória sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido na Prova de Conhecimento uma valorização inferior a 9,5 valores ou que tenha obtido na Prova de Avaliação Psicológica um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A ordenação final de candidatos é efetuada de acordo com a escala classificada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com uma das seguintes fórmulas, dependendo do universo de candidato:

$$OF = (AC \times 0,70) + (EAC \times 0,30)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Critérios de ordenação preferencial – Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação do disposto no n.º 1 e alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 e nos termos da alínea b) do já citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1. Candidato com mais tempo efetivo (medido em anos, meses e dias) de experiência profissional em funções caracterizadoras do posto de trabalho.
2. Candidato com maior número de horas de formação profissional em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher.

E, nada mais havendo a tratar, foi dada por terminada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O Presidente do Júri: Afonso Pina Tavares
(Afonso Pina Tavares)

O 1º. Vogal: Sandra Maria Antunes Nabais de Figueiredo
(Sandra Maria Antunes Nabais de Figueiredo)

O 2º. Vogal: Paulo Miguel Carrilho Simões Vaz
(Paulo Miguel Carrilho Simões Vaz)

MUNICÍPIO DO SABUGAL | Praça da República, 6324-007 Sabugal
T +351 271 751 040 | F +351 271 753 408 | E geral@cm-sabugal.pt
www.cm-sabugal.pt