



ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (SOLDADOR) DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL.

Na sequência de aprovação do órgão executivo em reunião n.º 8/2022, de 06/04/2022 (deliberação n.º 1230/2022), conforme Despacho n.º 197/2022, de 15/06/2022, foi decidido a abertura de procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado de **ASSISTENTE OPERACIONAL (SOLDADOR) DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL.**

Nesse sentido, aos 7 dias do mês de novembro de 2022, reuniu o Júri designado e constituído pelos seguintes elementos:

Lénia Maria Fernandes Mouro Guerreiro, Diretora do Departamento Municipal de Obras Municipais – Presidente do Júri;

José Augusto Ferreira Caripos de Carvalho, Chefe da Divisão de Obras por Administração Direta do Departamento Municipal de Obras Municipais, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos – Primeiro Vogal Efetivo;

Marco Aurélio Galhavano Seraiva, Técnico Superior de Recursos Humanos – Segundo Vogal Efetivo;

a fim de deliberar, sobre os critérios de apreciação e ponderação de cada um dos métodos de seleção, e fixar os respetivos parâmetros de avaliação para cumprimento do previsto no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os quais ficaram definidos da seguinte forma:

1.- Provas de Conhecimentos (PC) – visam avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da correspondente função do posto de trabalho a ocupar.

As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional.

Este método de seleção assume a forma escrita, reveste a natureza teórica e prática, é de realização individual, com consulta de legislação não anotada em formato de papel, tem a duração de 120 minutos, e incide sobre conteúdos diretamente relacionados com as exigências específicas da função e será valorado na escala de 0 a 20 valores.

1.ª parte: Provas teóricas:

- Conhecimento dos equipamentos e ferramentas de trabalho;
- Conhecimento dos diversos tipos de estruturas e materiais para aplicação de soldaduras;
- Utilização adequada do conveniente processo de solda de determinadas peças;
- Utilização adequada dos instrumentos de medida;
- Regras de higiene e segurança no trabalho.

/AFC

Pág. 1 de 5



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (SOLDADOR) DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL.

2.ª parte: Provas práticas:

- Execução, em oficina, de soldaduras de peças previamente preparadas;

A seleção dos temas a abordar nas provas de conhecimentos, bem como a grelha classificativa será fixada pelo Júri oportunamente que decidirá se as questões serão de desenvolvimento, de resposta condicionada, de escolha múltipla e ou de pergunta direta.

2.- Avaliação Psicológica (A^P) – 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 e é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

3.- Avaliação Curricular (AC) – visa avaliar e analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e, ou, profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida nos últimos três anos. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica ou curso equiparado, Formação profissional, Experiência profissional e Avaliação de Desempenho.

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = \frac{1HA + 1FP + 2EP + 1AD}{5}$$

Sendo:

HA – Habilitações Académicas: onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

| | |
|---|------------|
| Escolaridade Obrigatória | 11 valores |
| Curso Superior que não confira o grau de Licenciatura | 14 valores |
| Licenciatura | 17 valores |
| Habilitações superiores ao grau de Licenciatura..... | 20 valores |

FP – Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional detidas pelos trabalhadores relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho:



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (SOLDADOR) DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL.

| | |
|---------------------------------|------------|
| Sem formação profissional | 0 valores |
| Até 6 horas de formação..... | 8 valores |
| 6 a 12 horas de formação..... | 10 valores |
| 12 a 18 horas de formação..... | 12 valores |
| 18 a 30 horas de formação..... | 14 valores |
| 30 a 90 horas de formação..... | 16 valores |
| 90 a 120 horas de formação..... | 18 valores |
| + de 120 horas de formação..... | 20 valores |

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte:

Um dia = 6 horas
Uma semana = 30 horas
Um mês = 120 horas

EP – Experiência Profissional considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

| | |
|--------------------------------------|------------|
| Sem experiência..... | 0 valores |
| Com experiência até 6 meses. | 8 valores |
| Com experiência até 1 ano..... | 10 valores |
| Superior a 1 ano e até 2 anos | 12 valores |
| De 2 a 4 anos..... | 14 valores |
| De 4 a 6 anos..... | 16 valores |
| De 6 a 8 anos..... | 18 valores |
| Superior a 8 anos..... | 20 valores |

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à profissão e, ou, atividade integrada na categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

AD – Avaliação de desempenho: em que se pondera a avaliação quantitativa obtida relativa ao último período, não superior a quatro anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).

Desempenho Excelente: Correspondendo a uma avaliação entre 4 e 5

Desempenho Relevante: Correspondendo a uma avaliação entre 4 e 5

 /AFC



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (SOLDADOR) DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL.

Desempenho Adequado: Correspondendo a uma avaliação entre 2 e 3,999

Desempenho Inadequado: Correspondendo a uma avaliação entre 1 e 1,999

A classificação deste fator será a que resultar do produto da classificação quantitativa pelo fator 4. No caso de o candidato não possuir avaliação relativa ao período a considerar (últimos 4 anos), desde que o motivo não lhe seja diretamente imputável, o valor a ser considerado na fórmula por cada ano será de 11 valores.

4.- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método aos candidatos é baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil de competências de entre as que a seguir de discriminam:

- Orientação para o serviço público;
- Trabalho de Equipa e Cooperação;
- Relacionamento interpessoal;
- Adaptação e melhoria contínua;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Orientação para a Segurança.

Este método de seleção tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato e será realizado por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação para o efeito e é avaliado 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.

5.- Ponderação para a avaliação dos métodos de seleção: A ponderação para a valoração final da Prova de Conhecimentos é de 70%, para a Avaliação Curricular é de 60% e para a Entrevista de Avaliação de Competências é de 30%/40%, de acordo com o disposto nos artigos 17.º, 18.º e 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A valoração dos métodos de seleção referidos será convertida na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

$$OF = (PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

$$OF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$$


Mod.CMS.04



MUNICÍPIO DE SETÚBAL
CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM
POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (SOLDADOR) DA CARREIRA GERAL
DE ASSISTENTE OPERACIONAL.**

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

E não havendo mais nada a tratar se encerrou a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme vai ser assinada por todos os membros do júri presentes.

Presidente : _____

Vogal.....: _____

Vogal.....: _____

07/11/2022

 /AFC

Pág. 5 de 5