

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, PARA O PREENCHIMENTO DE 3 POSTOS DE TRABALHO, NA CATEGORIA E CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, DESTINADOS AO SETOR DO SANEAMENTO – REFERÊNCIA B

ACTA Nº1

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Aos vinte e seis dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e dois, no edifício sede dos Serviços Municipalizados de Peniche, reuniu o Júri do procedimento concursal suprarreferido, constituído pelo Presidente do Júri, Samuel Dinis, Diretor-delegado e pelos vogais efetivos Margarida Marques e António Soares, técnicos superiores, nomeados por deliberação do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Peniche de 21 de janeiro de 2022.

O Júri deliberou por unanimidade proceder à definição dos critérios de apreciação e respetivos índices de ponderação dos métodos de seleção a realizar no presente concurso, cuja caracterização do posto de trabalho consta do respetivo aviso a publicar, designadamente no BEP e Diário da República, nos termos seguintes:

- 1- Os métodos de seleção consistirão em Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), todos valorados de 0 a 20 valores e com as seguintes ponderações:

Prova de Conhecimentos -45%

Avaliação Psicológica -25%

Entrevista Profissional de Seleção -30%

A **Valoração Final (VF)** será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

$VF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$

- 2- Caso surjam candidatos que cumulativamente sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos posto de trabalho a ocupar pelo presente procedimento concursal, os

métodos de seleção consistirão em Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção todos valorados de 0 a 20, com as seguintes ponderações:

Avaliação Curricular – 45%

Entrevista de Avaliação de Competências – 25%

Entrevista Profissional de Seleção – 30%

A **Valoração Final (VF)** será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

$$VF = AC(45\%) + EAC(25\%) + EPS(30\%)$$

- 3- Os métodos de seleção a realizar pelo júri serão a **Prova de Conhecimentos (PC)**, a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**.

3.1 A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício das funções. Esta prova terá a forma escrita, individual, com consulta, sendo composta por uma componente de conhecimentos gerais e uma componente de conhecimentos específicos, com uma duração de 45 minutos e versará sobre os seguintes temas:

Tema 1 – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Tema 2 – Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais;

Tema 3- Regulamento de Segurança, Higiene e saúde no Trabalho na Exploração de Sistemas Públicos de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais.

Sugestões Bibliográficas

Tema 1 – Lei nº 35/2014 de 20 de junho:

Capítulo I – Secção I e secção II

Capítulo V – Secção I, Secção II e Secção III

Capítulo VII – Secção I e Secção II

Tema 2 – Decreto Regulamentar nº23/95 de 23 de agosto – Capítulo I, III, IV e V

Tema 3 – Portaria nº 762/2002 de 1 de julho – Capítulo II, Capítulo III e Capítulo IV.

A Prova de Conhecimentos será valorada de uma escala de 0 a 20, considerando-se a valoração até às centésimas e será constituída por questões de escolha múltipla.

3.2 A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, o seu percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de

desempenho obtidas. Serão considerados e ponderados os seguintes fatores, classificados de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas:

a) **Habilitação Académica (HA)**

b) **Formação Profissional (FP)**

c) **Experiência Profissional (EP)**

d) **Avaliação Desempenho (AD)**

O valor a atribuir na avaliação curricular, será encontrado através da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(2HA + 3FP + 3EP + 2AD)}{10}$$

Em que:

HA – Habilitação Académica será adotado o seguinte critério:

Habilitação académica de grau exigido à candidatura – 14 valores

Habilitação académica de grau superior ao exigido à candidatura:

Bacharelato – 16 valores

Superior ao Bacharelato – 20 valores

FP – Formação Profissional - serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional úteis para o exercício da função e cursos diretamente relacionados com a área funcional do lugar a prover, frequentadas nos últimos três anos e até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com os seguintes critérios:

> 525 horas	20 valores
> 420 e ≤ 525 horas	16 valores
> 315 e ≤ 420 horas	14 valores
> 210 e ≤ 315 horas	12 valores
> 105 e ≤ 210 horas	10 valores
> 50 e ≤ 105 horas	8 valores
≥ 1 e ≤ 50 horas	6 valores
Sem Formação	0 valores

- a) No caso, da formação vir indicada em dias, cada dia corresponderá a um módulo de 7 horas;



- b) No caso, do número de horas de formação profissional não resultar em valor inteiro, deve-se considerar o valor arredondado para o número inteiro superior mais próximo.

EP – Experiência Profissional – Incidirá na valorização do desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

> 15 anos	20 valores
> 10 e ≤ 15 anos	18 valores
> 8 e ≤ 10 anos	16 valores
> 5 e ≤ 8 anos	14 valores
> 4 e ≤ 5 anos	12 valores
> 3 e ≤ 4 anos	10 valores
> 1 e ≤ 3 anos	8 valores
≤ 1 ano	5 valores
Sem experiência	0 valores

AD – Avaliação de Desempenho – Será considerada a média aritmética simples da avaliação relativa aos dois últimos anos, de acordo com os seguintes critérios:

- a) Lei nº 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar nº 19-A/2004, de 14 de Maio:
- | | |
|------------------------------------|------------|
| Excelente | 20 valores |
| Muito Bom | 16 valores |
| Bom | 12 valores |
| Necessita de Desenvolvimento | 8 valores |
| Insuficiente | 6 valores |
- b) Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro:
- | | |
|------------------|------------|
| Relevante | 20 valores |
| Adequado..... | 13 valores |
| Inadequado | 8 valores |
- c) Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal, será considerado como Bom: 12 Valores.

3.3 A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método de seleção será realizada por técnico competente, tendo a duração mínima de 45 minutos e não excederá os 60 minutos, e



basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no Anexo 01 à presente ata. Nos termos do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria, 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.

As competências a avaliar na Entrevista de Avaliação de Competências serão as seguintes:

- ✓ C1 = Competência 1 = Realização e orientação para resultados
- ✓ C2 = Competência 2 = Orientação para o serviço público
- ✓ C3 = Competência 3 = Conhecimentos e experiência
- ✓ C4 = Competência 4 = Organização e método de trabalho
- ✓ C5 = Competência 5 = Inovação e qualidade
- ✓ C6 = Competência 6 = Comunicação
- ✓ C7 = Competência 7 = Relacionamento interpessoal

Cada uma das competências será avaliada da seguinte forma:

Detém um nível elevado da competência – 20 valores;

Detém um nível bom da competência – 16 valores;

Detém um nível suficiente da competência – 12 valores;

Detém um nível reduzido da competência – 8 valores;

Detém um nível insuficiente da competência – 4 valores;

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será obtida através da seguinte fórmula:

$$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6 + C7) / 7$$

O resultado da aplicação da fórmula supra descrita será convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores – nível Elevado;

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores – nível Bom;

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores – nível Suficiente;

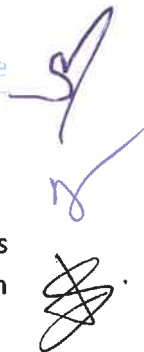
Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores – nível Reduzido;

Inferior a 6 valores – nível Insuficiente.

Aos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências.

3.4 A Avaliação Psicológica (AP) destina-se a avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e que consta do Anexo 01 a esta ata, o qual faz parte integrante da mesma, podendo comportar uma ou mais fases.

Nos termos do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria a Avaliação Psicológica será valorada da seguinte forma:



a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;
Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12 e 4 valores.

3.5 A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A duração da Entrevista Profissional de Seleção será de 20 minutos e não excederá os 30 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 e 4 valores. ---

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Os parâmetros a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção são os seguintes:

Parâmetro de avaliação	Aspetos a ponderar / avaliar
PA1 – Relevância da experiência profissional	Ponderará a relevância da experiência profissional para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho, designadamente no que respeita aos conhecimentos profissionais do candidato no âmbito da atividade a que se destina o procedimento, bem como a experiência no desenvolvimento de tarefas de modo autónomo e na organização do trabalho em função dos prazos exigidos e das exigências de qualidade.
PA2 – Interesse e motivação profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e as expectativas profissionais, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções próprias do lugar a concurso.
PA3 – Relacionamento interpessoal	Avaliará a capacidade de interagir adequadamente com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos e com entidade exteriores à Autarquia, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, bem como a capacidade para trabalhar em grupo/equipa.
PA4 – Capacidade de comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, de argumentação, de empatia, bem como a qualidade de expressão verbal (clareza e fluência do discurso), tendo em conta a lógica do raciocínio e a linguagem não verbal (postura corporal, expressão e adequação do contacto interpessoal).

Os parâmetros da entrevista são avaliados com os seguintes níveis de classificação:

PA1 – Relevância da experiência profissional:

4 valores – Revelou não deter experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

8 valores – Revelou deter reduzida experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

12 valores – Revelou deter experiência profissional de nível razoável com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

16 valores – Revelou deter experiência profissional de nível bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

20 valores – Revelou deter experiência profissional de nível muito bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.

PA2 – Interesse e motivação profissionais:

4 valores – Revelou insuficiente interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;

8 valores – Revelou pouco interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;

12 valores – Revelou razoável interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;

16 valores – Revelou um bom interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;

20 valores – Revelou elevado interesse e motivação profissionais para o desempenho da função.

PA3 – Relacionamento interpessoal:

4 valores – Manifestou insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal;

8 valores – Manifestou pouca capacidade de relacionamento interpessoal;

12 valores – Manifestou razoável capacidade de relacionamento interpessoal;

16 valores – Manifestou boa capacidade de relacionamento interpessoal;

20 valores – Manifestou muito boa capacidade de relacionamento interpessoal.

PA4 – Capacidade de comunicação:

4 valores – Demonstrou insuficiente capacidade de comunicação;

8 valores – Demonstrou reduzida capacidade de comunicação;

12 valores – Demonstrou razoável capacidade de comunicação;

16 valores – Demonstrou boa capacidade de comunicação;

16 valores – Demonstrou muito boa capacidade de comunicação.

O resultado da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (PA1 + PA2 + PA3 + PA4) / 4$$

A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação.

O Júri deliberou que os métodos Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências serão realizados por entidades externas e aplicados de acordo com o disposto na referida Portaria.

4. Aplicação faseada dos métodos de seleção

Atendendo à celeridade que importa conferir ao procedimento concursal, será faseada a utilização dos métodos de seleção, nos seguintes termos:

a) Aplicação a todos os candidatos do 1º método obrigatório (Avaliação Curricular ou Prova de Conhecimentos);

b) Aplicação do 2º método (Entrevista de Avaliação de Competências ou Avaliação psicológica) e do método seguinte (Entrevista Profissional de Seleção) apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das necessidades;

c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do nº1 do artigo 7º da Portaria nº125-A/2019 de 30 de abril.

5. Exclusão

É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

6. Critério de desempate

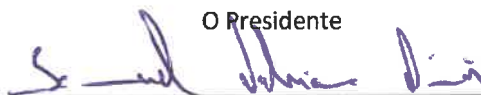
A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração é efetuada de acordo com a alínea a) do nº2 do artigo 27º da Portaria nº125-A/2019 de 30 de abril, no caso de subsistir o empate, será dada preferência, em primeiro lugar, aos candidatos detentores de maior experiência profissional e em segundo lugar, aos candidatos que detenham residência no concelho de Peniche.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

E nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente acta, que vai ser assinada pelos membros do júri.

O Júri,

O Presidente



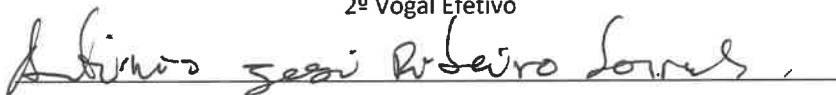
Samuel Valeriano Dinis

1º Vogal Efetivo



Margarida Paula Rosado Marques

2º Vogal Efetivo



António José Ribeiro Soares