



ATA DE CRITÉRIOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO PARA RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO DETERMINADO RESOLUTIVO CERTO, PARA ASSISTENTES TÉCNICOS DA ÁREA DE ELETROTÉCNICA

Aos cinco dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e um, reuniu o Júri do concurso em epígrafe, constituído por Eng.º Nuno Miguel Pereira Martins – Chefe de Divisão de Empreitadas e Loteamentos dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu, na qualidade de Presidente, Eng.º Nuno Joel Ribeiro Soares - Chefe de Divisão de Tratamento de Águas Residuais dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu e Eng.ª José Alberto Andrade Duarte – Técnico Superior dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu, como Vogais.

1. O Júri analisou e aprovou por unanimidade os métodos de seleção e ponderação dos fatores de avaliação, bem como o sistema de ordenação final constantes nesta ata, relativamente à seleção dos candidatos a preencher:

Carreira/Categoria	Assistente Técnico
Área de Formação Académica e/ou Profissional	Eletrotécnica
Regime	Tempo Determinado Resolutivo Certo

Serão aplicados aos candidatos um método de seleção obrigatório e um facultativo, referidos no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro: Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, bem como a falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = AC (70\%) + EPS (30\%)$$

OF — Ordenação Final

AC — Avaliação Curricular

EPS — Entrevista Profissional de Seleção

2. Avaliação Curricular (AC)

A Avaliação Curricular (AC), método de seleção obrigatório, com uma ponderação de 70% na valoração final, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida e é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples dos seguintes elementos:

Habilitações Académicas (HA) — onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

Formação Profissional (FP) — considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

Experiência Profissional (EP) — considerando-se apenas a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas.

Avaliação de Desempenho (AD) — em que se pondera a média da avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar.

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formação, experiência profissional e avaliação de desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia.

2.1 Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação

2.1.1 Habilitações Académicas (HA)

Onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

As exigidas para o posto de trabalho — 18 valores;

De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata — 20 valores.

José Alberto Andrade Duarte



2.1.2 Formação Profissional (FP)

Serão ponderadas as ações de formação, cursos ou seminários diretamente relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente comprovado no processo de candidatura. Os cursos, ações de formação ou seminários são classificados nos três tipos seguintes, dependentes do número de horas (NH) da formação:

- CD (curta duração) $7 > NH \leq 30$
- MD (média duração) $31 \geq NH \leq 60$
- LD (longa duração) $61 > NH$

A classificação é obtida com base no número equivalente de cursos (nEQC), calculado a partir do número de cursos de curta duração (nCD), de média duração (nMD) e de longa duração (nLD), com a fórmula seguinte, cujo resultado deve ser arredondado para o número inteiro mais próximo (inteiro superior no caso de meias unidades exatas):

$$nEQC = 1nCD + 2nMD + 3,0nLD$$

Para obter a classificação (FP) neste item, utiliza-se então a fórmula seguinte:

$$\text{Classificação (FP)} = \min [20; (nEQC + 10)]$$

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado.

2.1.3 Experiência Profissional (EP)

A valoração da Experiência Profissional (EP), 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:

- Experiência < 1 ano — 10 valores;
- 1 ano \leq Experiência < 2 anos — 12 valores;
- 2 anos \leq Experiência < 3 anos — 14 valores;
- 3 anos \leq Experiência < 4 anos — 16 valores;
- 4 anos \leq Experiência < 5 anos — 18 valores;
- Experiência \geq 5 anos — 20 valores.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.

2.1.4 Avaliação do Desempenho (AD)

Avaliação do Desempenho (AD) nos termos da lei, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

4,5 a 5 — Excelente/4 a 5 — Menção de Excelente — 20 valores;

4 a 4,4 — Muito Bom/4 a 5 — Desempenho Relevante — 15 valores;

3 a 3,9 Bom/2 a 3,999 Desempenho Adequado — 12 valores;

1 a 1,9 — Insuficiente ou 2 a 2,9 — Necessita de Desenvolvimento/1 a 1,999 — Desempenho Inadequado — 8 valores.

Para os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.

2.1.5 Classificação da Avaliação Curricular (AC)

A classificação da avaliação curricular é obtida pela seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

em que:

HA é a classificação no fator Habilitações Académicas;

FP é a classificação no fator Formação Profissional;

EP é a classificação no fator Experiência Profissional;

AD é a classificação no fator Avaliação de Desempenho.

3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Método de seleção facultativo: a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com uma ponderação de 30% na valoração final, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo 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.



Aspetos a avaliar:

- A — Capacidade de expressão oral, fluência verbal, organização e correção do discurso.
- B — Formação profissional e complementar.
- C — Motivação Profissional, qualidade da experiência profissional, projeto de carreira, cursos profissionais e grau de responsabilidade assumido até à atualidade.
- D — Conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de atividade a prover.
- E — Interesses dominantes, disponibilidade, dinamismo, relacionamento interpessoal e sociabilidade.

Por cada Entrevista Profissional de Seleção (EPS) é elaborada uma ficha individual, Anexo I.

4. Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato com avaliação superior no primeiro método de seleção; candidato com avaliação superior no segundo método de seleção; candidato com maior média na habilitação académica (exigida para candidatura).

5. Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, das atas do Júri constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitados na página eletrónica da Entidade (www.aguasdeveiseu.pt).

6. E não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião, dela se lavrando a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos do Júri.

O JÚRI DO CONCURSO

PRESIDENTE

Amo José Pereira Lopes

1º VOGAL

Luís José Ribeiro Soares

2º VOGAL

José Alberto Duarte Pereira



ATA DE CRITÉRIOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO PARA RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO DETERMINADO RESOLUTIVO CERTO, PARA ASSISTENTES TÉCNICOS DA ÁREA DE ELETROTÉCNICA

FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO
Anexo I

Recrutamento:

Nome do Candidato: _____

Início da Entrevista (Hora): _____

Conclusão da Entrevista (Hora): _____

ASPETO A CONSIDERAR	Nível classificativo apresentado		Obs.
Capacidade de expressão oral, fluência verbal, organização e correção do discurso	Elevado	20 valores	
	Bom	16 valores	
	Suficiente	12 valores	
	Reduzido	8 valores	
	Insuficiente	4 valores	
Formação profissional e complementar	Elevado	20 valores	
	Bom	16 valores	
	Suficiente	12 valores	
	Reduzido	8 valores	
	Insuficiente	4 valores	
Motivação Profissional, qualidade da experiência profissional, projecto de carreira, cursos profissionais e grau de responsabilidade assumido até à actualidade	Elevado	20 valores	
	Bom	16 valores	
	Suficiente	12 valores	
	Reduzido	8 valores	
	Insuficiente	4 valores	
Conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de atividade a prover	Elevado	20 valores	
	Bom	16 valores	
	Suficiente	12 valores	
	Reduzido	8 valores	
	Insuficiente	4 valores	
Interesses dominantes, disponibilidade, dinamismo, relacionamento interpessoal e sociabilidade	Elevado	20 valores	
	Bom	16 valores	
	Suficiente	12 valores	
	Reduzido	8 valores	
	Insuficiente	4 valores	

Nota final do candidato na Entrevista Profissional de Seleção (Quantitativa) _____ valores.

Nota final do candidato na Entrevista Profissional de Seleção (Qualitativa de acordo com os critérios estabelecidos na ata dos métodos de seleção) _____

Viseu, ____ / ____ / ____