ÁGUAS DE VISEU

ATA DE CRITÉRIOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO PARA CONSTITUÍÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – QUATRO LUGARES DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CANALIZADOR)

Aos vinte e dois dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte, reuniu o Júri do concurso em epígrafe, constituído por:
Presidente:
Eng.º Nuno Miguel Pereira Martins – Chefe de Divisão de Empreitadas e Loteamentos dos Serviços Municipalizados de Viseu de Água e Saneamento de Viseu.
Vogais efetivos:
1º - Isabel do Rosário Santos Sousa Almeida – Chefe da Divisão de Conservação e Exploração dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu;
2º - Eng.º Nestor Nunes Vidal – Técnico Superior dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu.
Vogais suplentes:
1º - Rui Pedro Monteiro Gomes Cabral da Silva – Coordenador Técnico dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu;
2º - José Alfredo Figueiredo Ferreira - Coordenador Técnico dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu.
O Presidente será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efetivo.

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 Operacional
Área de Formação Académica e/ou Profissional	Canalizador
Nº. Lugares	4

Serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios 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. O método de seleção facultativo a utilizar é a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

2. Prova de Conhecimentos Oral Prática (PCOP)

Prova de Conhecimentos Oral Prática (PCOP) – numa única fase e de realização individual, com a duração máxima de 30 minutos, tendo como parâmetros de avaliação a perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados.
Cada parâmetro será 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.
A Prova de Conhecimentos Oral Prática (PCOP) consistirá na realização das seguintes tarefas:

1 – Identificação de ferramentas, equipamentos e materiais utilizados no exercício das tarefas do posto de trabalho;

2 – Proceder à construção de uma rede de abastecimento de água;

3 – Executar um ramal de abastecimento de água.

3. A Avaliação Psicológica (AP)

A Avaliação Psicológica (AP), destinada a 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 (AP) é valorada da seguinte forma:
a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto.
b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

4. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Entrevista Profissional de Seleção (EPS), 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 - Nível de Conhecimentos Profissionais Demonstrados;
B - Capacidade de Relacionamento Interpessoal;
C - Motivações e Interesse;
D - Sentido Critico.

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

5. 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 e resultará da ponderação da seguinte formula:

OF = PCOP (45%) + AP (25%) + EPS (30%)

OF — Ordenação Final
PCOP — Prova de Conhecimentos Oral Prática
AP — Avaliação Psicológica
EPS — Entrevista Profissional de Seleção

6. Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, exceto quando afastados por escrito pelos candidatos que, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho em causa, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento será publicitado, os métodos de seleção são os seguintes: Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção.
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 efetuado numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte formula:

OF = AC (35%) + EAC (35%) + EPS (30%)

OF — Ordenação Final
AC — Avaliação Curricular
EAC — Entrevista Avaliação de Competência
EPS — Entrevista Profissional de Seleção

7. Avaliação Curricular (AC)

A Avaliação Curricular (AC), com uma ponderação de 35% 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, 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.

7.1 Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação

7.1.1 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.

7.1.2 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.

7.1.3 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 ≤ Experiência < 2 anos — 12 valores;
- 2 anos ≤ Experiência < 3 anos — 14 valores;
- 3 anos ≤ Experiência < 4 anos — 16 valores;
- 4 anos ≤ Experiência < 5 anos — 18 valores;
- Experiência ≥ 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.

7.1.4 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 não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.

7.1.5 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.

8. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), com uma ponderação de 35%, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

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, conforme Anexo II.

9. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) realizada e valorada em conformidade com o disposto no ponto 4.

10. 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. 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 avaliação superior no terceiro método de seleção; candidato com habilitação literária superior.

11. Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, as atas do júri, onde 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 publicitadas no sítio da Internet da entidade.

12. 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 _____

1º VOGAL Isabel Rosário S. S. Almeida

2º VOGAL _____

ÁGUAS DE VISEU

ATA DE CRITÉRIOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO PARA CONSTITUÍÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – QUATRO LUGARES DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CANALIZADOR)

FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO
Anexo I

Recrutamento
Nome do Candidato: _____
Inicio da Entrevista (Hora): _____ Conclusão da Entrevista (Hora): _____

ASPETO A CONSIDERAR	Nível classificativo apresentado			Obs.
Nível de Conhecimentos Profissionais Demonstrados	Elevado		20 valores	
	Bom		16 valores	
	Suficiente		12 valores	
	Reduzido		8 valores	
	Insuficiente		4 valores	
Capacidade de Relacionamento Interpessoal	Elevado		20 valores	
	Bom		16 valores	
	Suficiente		12 valores	
	Reduzido		8 valores	
	Insuficiente		4 valores	
Motivações e Interesse	Elevado		20 valores	
	Bom		16 valores	
	Suficiente		12 valores	
	Reduzido		8 valores	
	Insuficiente		4 valores	
Sentido Crítico	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, ____ / ____ / ____

ÁGUAS DE VISEU

ATA DE CRITÉRIOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO PARA CONSTITUÍÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – QUATRO LUGARES DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CANALIZADOR)

FICHA DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS
Anexo II

Recrutamento
Nome do Candidato: _____
Inicio da Entrevista (Hora): _____ Conclusão da Entrevista (Hora): _____

ASPETO A CONSIDERAR	Nível classificativo apresentado			Obs.
Realização e orientação para resultados	Elevado		20 valores	
	Bom		16 valores	
	Suficiente		12 valores	
	Reduzido		8 valores	
	Insuficiente		4 valores	
Orientação para o serviço público	Elevado		20 valores	
	Bom		16 valores	
	Suficiente		12 valores	
	Reduzido		8 valores	
	Insuficiente		4 valores	
Conhecimentos e experiência	Elevado		20 valores	
	Bom		16 valores	
	Suficiente		12 valores	
	Reduzido		8 valores	
	Insuficiente		4 valores	
Organização e método de trabalho	Elevado		20 valores	
	Bom		16 valores	
	Suficiente		12 valores	
	Reduzido		8 valores	
	Insuficiente		4 valores	
Trabalho de equipa e cooperação	Elevado		20 valores	
	Bom		16 valores	
	Suficiente		12 valores	
	Reduzido		8 valores	
	Insuficiente		4 valores	

Nota final do candidato na Entrevista de Avaliação de Competências (Quantitativa) _____ valores.
Nota final do candidato na Entrevista de Avaliação de Competências (Qualitativa de acordo com os critérios estabelecidos na ata dos métodos de seleção) _____.

Viseu, ____ / ____ / ____