

ATA N° 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA ADMISSÃO DE UM (1) TÉCNICO SUPERIOR

ÁREA FUNCIONAL - ELETROMECCÂNICA

Ao 9 dia do mês de dezembro de 2019, na sala de reuniões do 6º piso, reuniu o júri de seleção do processo concursal acima identificado, tendo estado presentes: o Presidente do júri - Paulo Jorge Silva Gonçalves, Diretor de Departamento de Produção e Controlo da Qualidade da Água, o primeiro vogal efetivo - Jorge Manuel de Jesus Marques, Chefe de Divisão de Metrologia e Instalação de Contadores, que substitui o presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e o segundo vogal efetivo - Ana Rita Amaral Maia de Almeida, Técnica Superior da Divisão de Pessoal, para nos termos do art.º 14, alíneas a), b) e c) da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 Abril, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa, o sistema de valoração final de cada método de seleção e os critérios de desempate.

Deliberou o júri adotar os métodos de seleção obrigatórios definidos pelo artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei nº 35/2014 de 20 de junho, que são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AC). No caso de recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, ou candidatos em situação de requalificação são aplicados como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). Deliberou o júri adotar o método de Seleção facultativo a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) para ser aplicado a todos os candidatos que forem aprovados nos dois primeiros métodos de seleção.

HABILITAÇÕES MÍNIMAS EXIGIDAS

Licenciatura em Engenharia Eletromecânica, Engenharia Mecânica ou Engenharia Eletrotécnica.

PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)

Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função tendo carácter eliminatório. Deliberou o júri que a prova será teórica, de realização individual de escolha múltipla, sem consulta, em suporte de papel, com a duração de 60 minutos e tolerância de 15 minutos, valendo cada resposta assinalada, como certa um (1) valor.

Bibliografia:

- Site dos SMAS de Almada, (www.smasalmada.pt);
- Lei Geral do Trabalho em funções Públicas (LTFP) aprovada pela lei 35/2014 de 20 de junho;
- Novo Código do Procedimento Administrativo (CPA) aprovado pela Lei n.º 42/2014, de 11 de julho;
- Cabral, J.S. (1998), "Organização e gestão da manutenção". 2ª edição. Lidel;
- Quintela, A.C. (2002), "Hidráulica". 8ª edição. Fundação Calouste Gulbenkian;
- Santos, A.J.A. (2017), "Bombas e instalações hidráulicas". Publindústria, Edições Técnicas;
- Bolotinha, M. (2019), "Transformadores de potência". Quântica Editora, Conteúdos Especializados Lda.

AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

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 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.

Prova eliminatória, sendo objeto de aplicação nos termos do artº 7, n.º 1, alínea b da Portaria n.º125-A/2019 de 30 Abril, por aplicação faseada face à urgência do procedimento, em tranches de 5 candidatos por ordem decrescente de ordenação do método de seleção anterior (Prova de Conhecimentos). Apenas se fará nova tranche caso nenhum dos candidatos selecionados seja considerado apto para o método de seleção seguinte.

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados.

A EPS é realizada pelo júri, na presença de todos os seus elementos e 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.

Parâmetros a avaliar na EPS:

Clareza na exposição (CE)
Relevância de conteúdos (RC)
Relacionamento Interpessoal (RI)
Motivação para a função (MF)
Trabalho em equipa e cooperação (TEC)
Sentido de Organização (SO)

A Classificação da Entrevista Profissional de Seleção (CEPS) será obtida através da seguinte fórmula:

$$\text{CEPS} = (\text{CE} + \text{RC} + \text{RI} + \text{MF} + \text{TEC} + \text{SO}) / 6$$

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

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, tendo carácter eliminatório. Os parâmetros de avaliação são:

a) Habilitação Académica (HA):

Onde se pondera a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, em que:

- | | |
|--|-------------------|
| • Licenciatura em Engenharia Electromecânica | 16 Valores |
| • Licenciatura em Engenharia Mecânica ou Engenharia Electrotécnica | 14 Valores |
| • Pós-Graduação adequada ao perfil de competências | acresce 2 valores |
| • Pós-Graduação em outra área científica | acresce 1 valor |
| • Mestrado ou Doutoramento adequada ao perfil de competências | acresce 4 valores |
| • Mestrado ou Doutoramento em outra área científica | acresce 2 valores |

Os acréscimos relativos aos estudos de Doutoramento, Mestrado e Pós-Graduação não são acumuláveis entre si, contabilizando um limite de 20 valores.

b) Formação Profissional (FP):

Onde se pondera as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, nomeadamente, as relacionadas com o perfil de competências do posto a concurso, considerando-se:

Até 35 horas de formação	10 Valores
De 36 horas a 50 horas	12 Valores
De 51 horas a 100 horas	14 Valores
De 101 a 150 horas	16 valores
De 151 a 200 horas	18 valores
Mais de 200 horas	20 valores

Só serão contabilizadas as ações de formação com certificado autenticado e horas de formação descritas. Aquando da ausência, no certificado, do número de horas de formação frequentadas, serão consideradas 6 horas de formação por cada dia.

c) Experiência Profissional (EP):

Onde se pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para a qual o procedimento concursal é aberto, bem como outras capacitações que se considerem adequadas, com avaliação da sua natureza e duração, considerando-se:

Até 2 anos	10 Valores
Mais de 2 e até 5 anos	14 Valores
Mais de 5 anos e até 10 anos	16 Valores
Mais de 10 anos	20 Valores

d) Avaliação de Desempenho (AD):

Relativa ao último período, não superior a três ciclos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo os períodos de avaliação a considerar os de 2013/2014, 2015/2016 e 2017/2018 em que:

Inadequado	4 Valores
Adequado	12 Valores
Relevante	16 Valores
Excelente	20 Valores

No caso dos candidatos que, comprovadamente, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar é-lhe atribuída a pontuação de 12 valores.

O Cálculo da Avaliação Curricular obedece à seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 0,4) + (FP \times 0,15) + (EP \times 0,3) + (AD \times 0,15)$$

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, tendo carácter eliminatório.

Baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido.

É 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.

Os perfis de competência a avaliar são os seguintes:

- A) Orientação para o serviço público;
- B) Realização e orientação para os resultados;
- C) Conhecimento e Experiência;
- D) Relacionamento Interpessoal;
- E) Iniciativa e Autonomia.

ORDENAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS (OF)

A Ordenação Final (OF) resulta das ponderações das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo que:

Para os candidatos enquadrados no nº 1 do artigo 36º da LTFP aprovada pela Lei nº 35/2014 de 20 de junho:

$$OF = 45\% PC + 25\% AP + 30\% EPS$$

Os resultados finais dos métodos Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção serão traduzidos numa escala de 0 a 20 valores.

Em cada um destes métodos serão considerados aprovados todos aqueles que venham a obter uma avaliação igual ou superior a 9,5 valores.

Tendo todos os métodos caráter eliminatório, apenas os candidatos aprovados na Prova de Conhecimentos estarão aptos a realizar a Avaliação Psicológica e apenas os candidatos que tenham obtido aprovação na Avaliação Psicológica estarão aptos a realizar a Entrevista Profissional de Seleção.

Para os candidatos enquadrados no nº 2 do artigo 36º da LTFP aprovada pela Lei nº 35/2014 de 20 de junho:

OF= 40% AC + 30% EAC + 30% EPS

Os resultados finais dos métodos Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção serão traduzidos numa escala de 0 a 20 valores.

Em cada um destes métodos serão considerados aprovados todos aqueles que venham a obter uma avaliação igual ou superior a 9,5 valores.

Tendo todos os métodos caráter eliminatório, apenas os candidatos aprovados na Avaliação Curricular estarão aptos a realizar a Entrevista de Avaliação de Competências e apenas os candidatos que tenham obtido aprovação na Entrevista de Avaliação de Competências estarão aptos a realizar a Entrevista Profissional de Seleção.

CRITÉRIOS DE DESEMPATE

Em caso de igualdade de classificação final entre candidatos, após a aplicação dos critérios de desempate previstos na lei, são adicionalmente considerados os seguintes critérios:

1º Melhor classificação obtida na Entrevista Profissional de Seleção;

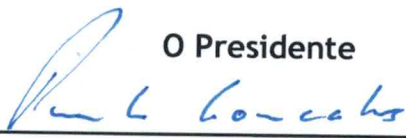
NOTA FINAL

Os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção consideram-se automaticamente excluídos no procedimento concursal.

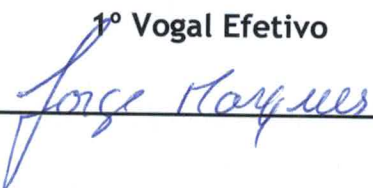
Nada mais havendo a tratar, encerrou a reunião e lavrou-se esta ata que vai ser lida e assinada pelos membros do júri, depois de achada conforme.

O Júri

O Presidente



1º Vogal Efetivo



2º Vogal Efetivo