

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA ADMISSÃO DE TRÊS (3) TÉCNICOS SUPERIORES**

**ÁREA FUNCIONAL - PROJETOS, OBRAS E FISCALIZAÇÃO**

No dia 3 de outubro de 2019, na sala de reuniões do Piso 4, no Edifício Sede dos SMAS de Almada, reuniu o júri de seleção do processo concursal acima identificado, tendo estado presentes: o Presidente do Júri- Luís Filipe da Costa Pico Adão, Diretor do Departamento de Projetos e Obras (em regime de substituição), o Primeiro Vogal Efetivo- Patrícia Sofia Augusto Mestre, Chefe da Divisão de Empreitadas e Urbanizações, que substitui o presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e o segundo vogal efetivo- Raquel Maria Lopes Pinto, Técnico Superior na Divisão de Pessoal, para nos termos da alínea c), n.º2 do artigo 14º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

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, e o n.º1 do artigo 5.º da Portaria n.º125-A/2019 de 30 de abril, que são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP). 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, Entrevista Profissional de Seleção (EPS), para ser aplicado a todos os candidatos que forem aprovados nos dois primeiros métodos de seleção.

Ficou definido como requisitos obrigatórios:

- Inscrição na Ordem dos Engenheiros ou na Ordem dos Engenheiros Técnicos;
- Carta de Condução de Ligeiros - Categoria B.

**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 escrita, de natureza 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, como errada desconta meio valor (0,5) sendo que a nota mínima será zero (0).

**Bibliografia:**

- Site dos SMAS de Almada, ([www.smasalmada.pt](http://www.smasalmada.pt));

- Regulamento do Abastecimento de Água e do Saneamento de Águas Residuais (SMAS Almada);
- Portaria n.º762/2002 de 1 de Julho - Regulamento de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho na Exploração dos Sistemas Públicos de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais;
- Decreto Regulamentar n.º23/95 de 23 de Agosto - Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais;
- Decreto-Lei n.º194/2009 de 20 de agosto - Regime Jurídico dos Serviços Municipais de Abastecimento Público de Água, de Saneamento de Águas Residuais e de Gestão de Resíduos Urbanos;
- Código dos Contratos Públicos;
- Decreto-Lei n.º273/2003, de 29 de Outubro- Estabelece regras gerais de planeamento, organização e coordenação para promover a segurança, higiene e saúde no trabalho em estaleiros da construção e transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva nº 92/57/CEE, do Conselho, de 24 de Junho, relativa às prescrições mínimas de segurança e saúde no trabalho a aplicar em estaleiros temporários ou móveis.

### **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 tendo também carácter eliminatório.

#### **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.

### **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 obtida 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 Civil, Engenharia do Ambiente (ramo Engenharia Sanitária) 16 Valores
- Mestrado em outra área científica acresce 2 Valores

- Mestrado na área científica acresce 3 Valores
- Doutoramento acresce 4 Valores

Tem o limite máximo de 20 valores sendo contabilizado apenas o grau académico com mais valor de cada habilitação.

#### b) Formação Profissional (FP):

Onde se ponderam as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, nomeadamente, as relacionadas com a área funcional do lugar posto a concurso, considerando-se:

Até 40 horas de formação	10 Valores
De 41 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 contabilizados cursos 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 5 anos	14 Valores
Mais de 5 anos até 10 anos	16 Valores
Mais de 10 anos até 15 anos	18 Valores
Mais de 15 anos	20 Valores

#### d) Avaliação de Desempenho (AD):

Relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

Inadequado	08 Valores
Adequado	14 Valores
Relevante	17 Valores
Excelente	20 Valores

No caso dos candidatos que, comprovadamente, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar é atribuída a pontuação de 14 valores.

O Cálculo da Avaliação Curricular obedece à seguinte fórmula:  $AC = \frac{HA+FP+EP+AD}{4}$

### 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, 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 os Resultados;
- B) Orientação para o Serviço Público;
- C) Conhecimento Especializado e Experiência;
- D) Iniciativa e Autonomia;
- E) Adaptação e Melhoria Contínua;
- F) Trabalho de Equipa e Cooperação.

### 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. É realizada pelo júri, na presença de todos os seus elementos.

Estabeleceram-se os seguintes fatores de apreciação na EPS:

Aprofundamento de aspetos curriculares;  
Conhecimento da organização SMAS;  
Conhecimento da função a que se candidata;  
Organização e metodologias de trabalho.

No que respeita aos aspetos serão considerados:

**Clareza na Exposição (CE)**- avalia a capacidade do entrevistado para fazer perceber o argumentário e as ideias contidas na resposta, bem como a correta e coerente utilização dos conceitos que os suportam.

**Relevância dos Conteúdos (RC)**- avalia a importância dos conteúdos apresentados pelo candidato, relativamente às funções inerentes ao cargo a que se candidata.

**Motivação para a Função (MF)**- entende-se a vontade que o trabalhador demonstra para contribuir para a prossecução dos objetivos da organização.

**Planeamento e Organização (PO)**- entende-se a capacidade de programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados.

**Cada parâmetro é avaliado num dos seguintes intervalos:**

**Elevado 20 valores**

Respondeu às questões colocadas com elevados níveis de objetividade, clareza e pertinência.

**Bom 16 valores**

Respondeu às questões colocadas com bons níveis de objetividade, clareza e pertinência.

**Suficiente 12 valores**

Respondeu às questões colocadas com razoáveis níveis de objetividade, clareza e pertinência.

**Reduzido 8 valores**

Respondeu às questões colocadas com reduzidos níveis de objetividade, clareza e pertinência.

**Insuficiente 4 valores**

Respondeu às questões colocadas sem objetividade, clareza e pertinência.

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

Para os candidatos enquadrados no nº1 do artigo 36º da LTFP aprovada pela Lei n.º35/2014 de 20 de junho:

$$OF = 40\% PC + 30\% AP + 30\% EPS$$

Para os candidatos enquadrados no nº2 do artigo 36º da LTFP aprovada pela Lei n.º35/2014 de 20 de junho:

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

**CRITÉRIOS DE DESEMPATE**

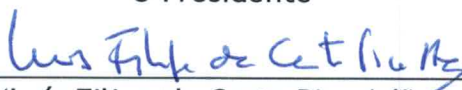
A utilizar nas situações em que após serem utilizados os critérios de desempate previstos na lei caso ainda subsista a igualdade na classificação.

- 1º Melhor classificação obtida na Entrevista Profissional de Seleção;  
2º Título Profissional de Técnico Superior de Segurança no Trabalho, Nível 6 de qualificação, de acordo com o Quadro Nacional de Qualificações- Portaria n.º782/2009, de 23 de julho.


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

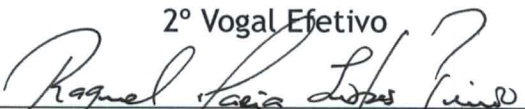
O Presidente

  
(Luís Filipe da Costa Pico Adão)

1º Vogal Efetivo

  
(Patrícia Sofia Augusto Mestre)

2º Vogal Efetivo

  
(Raquel Maria Lopes Pinto)