

SERVIÇO DE RECURSOS HUMANOS

Ata nº 1 / 2023 (Refª. 01/2023)

Procedimento concursal comum de recrutamento, tendo em vista a ocupação, por tempo indeterminado, de 02 posto de trabalho não ocupado do mapa de pessoal dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Leiria de 02 Assistentes Técnicos (Refª. 01/2023)

Aos vinte e nove dias do mês de maio de 2023, em São Romão, Leiria, no Edifício Sede Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Leiria, reuniu o júri de recrutamento designado por deliberação do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Leiria, em reunião de vinte e quatro de janeiro do ano em curso, constituído pelo Sr. Dr. Leandro Miguel Gomes de Sousa, Diretor Delegado de Administração, Dra. Magali Filipe, Chefe de Divisão de Controlo de Gestão e Estratégia e Maria Clara de Barros Guilherme, Técnica Superior, na qualidade de presidente e vogais efetivos, respetivamente, para decidirem das fases que comportam os métodos de seleção e das condições específicas da sua avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a que estão submetidos os candidatos admitidos.

Naquele âmbito, e no uso das competências que lhe são conferidas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Métodos de seleção

De acordo com a deliberação proferida pelo Conselho de Administração, em reunião de 24 de janeiro de 2023, por força da já mencionada entrada em vigor da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e em conformidade com as disposições legais em vigor, em matéria de tramitação do procedimento concursal, designadamente as previstas no artigo 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e nos artigos 17.º e 18.º da Portaria, os métodos de seleção a utilizar no presente recrutamento são os seguintes: Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT) e Avaliação Psicológica (AP), os quais serão complementados com o método facultativo ou complementar Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

1.1. Sem prejuízo no número anterior, aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, bem como aos candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

1.1.1. Os métodos referidos no número anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita ou através da indicação no campo a isso destinado no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos de seleção previstos para os restantes candidatos acima referido no ponto 1.

1.2. Avaliação curricular (AC): Será aplicada e classificada conforme previsto na alínea a) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, conjugada com o disposto na alínea c) do n.º 1 e n.º 4 do art.º 17.º, alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º e n.º 1 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, visando analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações académicas detidas, a relevância da experiência profissional adquirida e da formação profissional realizada, bem como da avaliação de desempenho obtida, com as seguintes especificidades:

a) São considerados e ponderados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

i) Habilitação académica (HA) - consideram-se os graus académicos certificados pelas entidades competentes, desde que devidamente comprovados: Habilitação acima da mínima exigida (20 valores), Habilitação mínima exigida (16 valores);

ii) Formação profissional (FP) - consideram-se o número de horas de ações de formação e aperfeiçoamento profissional frequentadas e devidamente comprovadas, desde que diretamente relacionadas com as atribuições cometidas à unidade orgânica ou com as competências necessárias ao exercício das funções inerentes aos postos de trabalho a que se destina o recrutamento: = 90 horas (20 valores), =60 < 30 horas (10 valores);

iii) Experiência profissional (EP) - consideram-se o número de anos de execução de atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, e o respetivo grau de complexidade, desde que devidamente comprovados, a avaliar nos termos a seguir indicados: mais de 5 anos (20 valores), mais de 3 e até 5 anos (17 valores), mais de 1 e até 3 anos (14 valores), até 1 ano (10 valores);

iv) Avaliação de desempenho (AD) - avaliação do desempenho obtida, relativa ao último período, não superior a três anos, em que foi cumprida ou executada atribuição, competência ou atividade idêntica à do(s) posto(s) de trabalho a ocupar, nos termos a seguir indicados: Desempenho relevante convertido em excelente (20 valores), desempenho relevante (17 valores), desempenho adequado (14 valores), o último período refere-se ao desempenho de atividade (s) relevante(s) mas é superior a 03 anos ou insuscetível de avaliação ou refere-se ao desempenho de atividade(s) irrelevante(s) (10 valores) e desempenho inadequado (08 valores). São convertidas para a escala do SIADAP as avaliações atribuídas ao abrigo de outros regimes jurídicos;

b) Fórmula classificativa: É expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado final obtido através da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos elementos a avaliar:

$$AC = (H \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 20\%);$$

1.3. Provas de conhecimentos (PC): Serão aplicadas e classificadas conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do art.º 36.º da LTFP, conjugada com o disposto na alínea a) do n.º 1 do art.º 17.º, alínea a) do n.º 2 do art.º 20.º e no n.º 1 do art.º 21.º, todos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, com as seguintes especificidades:

a) Conteúdo de natureza genérica e específica, visando avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas diretamente relacionadas com as exigências da função, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, nos termos a seguir indicados, com possibilidade de consulta da seguinte legislação, não anotada e não comentada, desde que efetuada em suporte de papel:

- i) Código do Procedimento Administrativo: Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro, com as devidas alterações;
 - ii) Regime Jurídico das Autarquias Locais, estatuto das entidades intermunicipais, regime jurídico da transferência de competências do Estado para as Autarquias Locais e para as entidades intermunicipais e regime jurídico do associativismo autárquico: Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, com as devidas alterações;
 - iii) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as devidas alterações;
 - iv) Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, que aprova o Sistema de Normalização Contabilístico para as Autarquias Locais, conjugado com o Decreto-Lei n.º 54-A/99, de 22 de fevereiro, que aprova o Plano Oficial de Contabilidade das Autarquias Locais.
 - v) Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, que aprova a Lei dos Compromissos e Pagamentos e Pagamentos em Atraso das Entidades Públicas, conjugado com o Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho.
- b) Sob a forma escrita, de natureza teórica, de realização individual, em suporte de papel, comportando apenas uma fase e com a duração de 01 hora e 30 minutos, com 30 minutos de tolerância;
 - c) Constituída por 20 questões (Q) de escolha múltipla, cotadas para 1 valor cada;
 - d) O modelo de grelha classificativa é o aprovado em anexo (Anexo 1);

1.4. Avaliação psicológica (AP): Será aplicada e classificada conforme previsto na alínea b) do n.º 1 do art.º 36.º da LTFP, conjugada com o disposto na alínea b) do n.º 1 e n.º 3 do art.º 17.º, e n.º 2 do art.º 21.º, todos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, com as seguintes especificidades:

- a) As aptidões e ou as competências comportamentais a avaliar têm como referência o perfil de competências definido para o(s) posto(s) de trabalho a ocupar;
- b) Pode comportar mais de 01 fase;
- c) O modelo de ficha individual e os níveis de graduação de cada uma das aptidões e ou competências comportamentais a avaliar, são os que se encontram em uso na entidade pública ou privada que irá proceder à aplicação do método de seleção;
- d) Sistema de ponderação para a valoração final: Apto ou Não Apto, caso sejam aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios.

1.5. 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 EAC incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos.

1.5.1. As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso, e que ficará anexo à presente ata.

1.5.2. Por cada EAC será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, as competências em avaliação e a classificação obtida em cada uma delas, devidamente fundamentada.

1.5.3. A EAC 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 atribuídas às competências mencionadas no ponto anterior.

1.5.4. O resultado final da EAC será obtido de acordo com os seguintes passos:

a) - O resultado de cada competência avaliada é assinalado na respetiva Grelha de Avaliação, em função do seu nível de presença no candidato:

- Competência presente a um nível elevado – 20 valores
- Competência presente a bom nível – 16 valores
- Competência presente um nível suficiente – 12 valores
- Competência presente a um nível reduzido – 8 valores
- Competência Ausente – 4 valores

b) Para determinar a avaliação quantitativa obtida por cada candidato será feita a soma das avaliações de cada competência e daí retirada a respetiva média aritmética, arredondada para a segunda casa decimal (centésimas).

1.6. Por razões de economia processual, de celeridade e de racionalização dos recursos, nos casos em que se verificarem mais de 30 candidaturas, a aplicação dos métodos de seleção é faseada, iniciando -se pela prova de conhecimentos, e será efetuada da seguinte forma:

a) Aplicação do 1.º método de seleção (PECT ou AC) num primeiro momento, à totalidade dos candidatos admitidos;

b) Aplicação do 2.º método de seleção e dos métodos seguintes apenas aos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos 10 (dez) de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades de recrutamento.

c) Sempre que da aplicação prevista nas alíneas a) e b) supra resulte a satisfação das necessidades de recrutamento, será dispensada a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, os quais se consideram excluídos para efeitos do presente procedimento concursal.

1.7. 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, ou que tenha obtido um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

1.8. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

1.9. Ordenação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula: $CF = (PECT \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$.

1.10. A ordenação final dos candidatos a que se refere o ponto 4.1 da presente Ata, que completem o procedimento, será igualmente efetuada numa escala de 0 a 20 valores e classificação final (CF) e resultará da aplicação da seguinte fórmula: $CF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)$.

1.11. Em situação de igualdade de valoração após a aplicação dos métodos de seleção, aplicar-se-á o disposto no artigo 24.º da Portaria.

2 – Outras injunções:

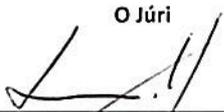
2.1 – Consideram-se excluídos do respetivo procedimento os candidatos que obtenham classificação final inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases de seleção, bem como aqueles que não compareçam à aplicação dos métodos que exijam a sua presença;

2.2 – A lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicitada nos termos do n.º 4 do art.º 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro;

2.3 – Subsistindo situações de igualdade de classificação final, após a aplicação do disposto no n.º 1, e na alínea a) e na primeira parte da alínea b), ambas do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a ordenação dos candidatos será efetuada, de forma decrescente, em função dos resultados sucessivamente obtidos em cada um dos parâmetros a avaliar na Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), sendo o 1.º o conhecimento e a experiência, o 2.º a responsabilidade e compromisso com o serviço e o 3.º o trabalho em equipa e cooperação.

Não havendo mais assuntos a tratar, foram dados por findos os trabalhos de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do júri.

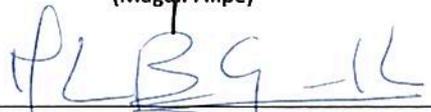
O Júri



(Leandro Miguel Gomes de Sousa)



(Magali Filipe)



(Maria Clara de Barros Guilherme)

