

ATA DA PRIMEIRA REUNIÃO DO JURÍ DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO PARA PROVIMENTO DE 3 POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA DE ASSISTENTE TÉCNICO, PREVISTOS E NÃO OCUPADOS, CONSTANTES DO MAPA DE PESSOAL DOS SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUA E SANEAMENTO DE LEIRIA ABERTO POR DELIBERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DE 18/08/2020. OE202010/887

Dia: 31 de março de 2020

Hora: 9H30m

Presenças

Presidente do Júri: Dr. Leandro Miguel Gomes de Sousa, Diretor Delegado de Administração;

vogal efetiva: Dr^a Carla Sofia de Carvalho Faustino, chefe da Divisão Comercial;

vogal suplente: Dr^a Magali Filipe, Chefe de Divisão de Controlo e Estratégia.

Ordem de Trabalhos

Fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Deste modo, o Júri deliberou o seguinte:

Considerando a urgência do procedimento, e tal como consta da deliberação do Exmo. Conselho de Administração que autorizou a abertura do procedimento concursal, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, cf artº 7º da portaria 125-A/2019 de 30 de abril, constituídos por:

- 1º Prova de conhecimentos;
- 2º Avaliação psicológica;
- 3º Avaliação Curricular;
- 4º Entrevista Profissional de Seleção



1º - A Prova de Conhecimento (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Assume a forma escrita, é de realização individual, com consulta, efetuada em suporte de papel, composta por um total de 20 perguntas de escolha múltipla (1,00 valores cada) e com a duração máxima de 2 (duas) horas.

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores.

2º - Avaliação psicológica (AP) – Para avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

3º A 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.

Expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, da seguinte forma:

$$AC = (HA + 2xFP + EP)/4$$

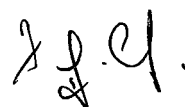
Em que:

HA - **Habilitação académica** - classificada numa escala de 0 a 20 valores. Se o candidato possuir grau superior ao exigido na candidatura beneficiará de uma bonificação de mais 3 valores até ao máximo de uma classificação total neste parâmetro de 20 valores

FP - **Formação profissional** - em que se ponderarão as ações de formação e o aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional do lugar postos a concurso. Independentemente do número de ações frequentadas, a pontuação máxima obtida neste fator, por candidato, será de 20 valores, e em que:

- i. Cursos ou ações de formação de interesse direto para o lugar a prover = 10 valores, acrescendo, por cada curso ou ação de formação:

Ação de formação	Validação
Até 12h, inclusive	0,25
Até 18h, inclusive	0,50
Até 30h, inclusive	0,75
Até 60h, inclusive	1,00
Superiores a 60h	1,50



- ii. Caso o candidato detenha, apenas, cursos ou ações de formação frequentados em áreas funcionais que não se considerem de interesse direto para o lugar a prover e que não viabilizem por esse motivo, a aplicação do critério de classificação definido em i., ser-lhe-á atribuída a classificação de 8 valores.
- iii. Sempre que não seja possível apurar a carga horária de determinada ação de formação, o júri considerará um dia equivalente a 6 horas de formação, uma semana equivalente a 30 horas de formação e um mês equivalente a 120 horas de formação.

EP - Experiência profissional (tempo de serviço em atividade idêntica) - em que se ponderará o tempo de exercício efetivo de funções na área de atividade em que concretamente se insere o posto de trabalho posto a concurso da seguinte forma:

- i. >= 20 a anos - 20 valores;
- ii. > = 15 anos e < 20 anos - 18 valores;
- iii. > = 8 anos e < 15 anos - 16 valores;
- iv. > = 4 anos e < 8 anos - 14 valores;
- v. < 4 anos - 12 valores;
- vi. Sem experiência profissional - 10 valores

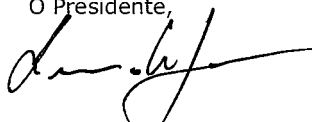
4º Método Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Os fatores a avaliar são: Fluência Verbal, Motivação para a candidatura, Sentido Crítico, Relacionamento Interpessoal e Foco no cliente.

A Classificação final (CF) será obtida da seguinte forma:

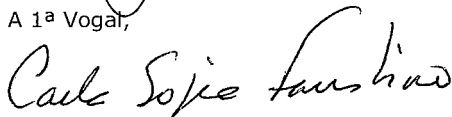
CF (dos métodos de seleção) = (30% PC) + (25% AP) + (30% AC) + (15% EPS)

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade e votação nominal. Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e dada conforme vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Presidente,



A 1ª Vogal,



A 2ª Vogal,



