

ATA N.º 1/2023/DRH/AT

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA A OCUPAÇÃO DE SEIS POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA GERAL E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO

Aos 22 dias de maio de 2023, reuniu o júri do procedimento concursal acima identificado, constituído pelo Dr. Paulo Jorge Piteira Leão, Diretor Delegado, que presidiu, e pelas vogais Maria Manuela Canastreiro Dias Alves, Diretora do Departamento de Recursos Humanos e Maria da Luz Batista, Diretora do Departamento Financeiro, conforme Deliberação n.º 31/2023, de 24 de abril, do Conselho de Administração e Despacho 72/2023 de 4 de maio do Sr. Presidente do Conselho de Administração, para os efeitos de determinação dos critérios de apreciação/avaliação e ponderação dos métodos de seleção no presente procedimento, tendo em consideração o respetivo perfil e conteúdo funcional, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 9º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

1. Conteúdo Funcional:

Organização e execução de tarefas administrativas relativas ao funcionamento do serviço, como rececionar, redigir e elaborar informações internas e externas mantendo atualizado o sistema de informação e arquivo da documentação e cumprimento dos procedimentos e normas legais específicas da área funcional: financeira, recursos humanos, expediente, comercial, e de apoio à área técnica; atendimento, encaminhamento e informação, telefónico ou presencial, do público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e trabalhadores.

2. Métodos de seleção a aplicar:

Nos termos do n.º 1 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com as alíneas c) e e) do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e um complementar:

- a) Prova de Conhecimentos (PC), método obrigatório;
- b) Avaliação Psicológica (AP), método obrigatório;
- c) Avaliação Curricular (AC), método complementar;

Aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36º da LTFP, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com o n.º 3 do mesmo artigo e diploma, os métodos de seleção:

- a) Avaliação Curricular (AC), método obrigatório;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), método obrigatório;

2.1. Prova de Conhecimentos (PC): Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da correspondente função do posto de trabalho a ocupar.

As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional.

A prova de conhecimentos será escrita, de natureza teórica e de realização individual, com consulta de legislação não anotada em formato de papel, tem a duração de 90 minutos, e incide sobre conteúdos diretamente relacionados com as exigências específicas da função, e será valorada na escala de 0 a 20 valores.

Conteúdos programáticos:

- Código do Procedimento Administrativo
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
- Orçamentação das despesas com o pessoal
- Regime Financeiro das Autarquias Locais e das entidades intermunicipais
- Regime Jurídico das Autarquias Locais e das entidades intermunicipais
- Regulamento da Organização dos Serviços Municipalizados de Setúbal
- Regulamento dos Serviços de Abastecimento de Água e Saneamento de Águas Residuais Urbanas do Município de Setúbal

Bibliografia e legislação:

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – No uso da autorização legislativa concedida pela Lei n.º 42/2014, de 11 de julho, aprova o novo Código do Procedimento Administrativo, na sua atual redação (a consultar em: www.dre.pt)
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação (a consultar em: www.dre.pt)
- Lei n.º 73/2013 de 3 de setembro - Regime Financeiro das Autarquias Locais e das entidades intermunicipais, na sua atual redação (a consultar em: www.dre.pt)
- Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro - Regime Jurídico das autarquias locais e das entidades intermunicipais, na sua atual redação (a consultar em: www.dre.pt)
- Regulamento da Organização dos Serviços Municipalizados de Setúbal, publicado no Aviso n.º 148187/2022, na 2ª série do Diário da República n.º 144, de 27 de julho de 2022
- Regulamento dos Serviços de Abastecimento de Água e Saneamento de Águas Residuais Urbanas do Município de Setúbal, publicado no Aviso n.º 434/2023, na 2ª série do Diário da República n.º 6, de 9 de janeiro de 2023

2.2 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 e é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

2.3 Avaliação Curricular (AC): Visa analisar e avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e/ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida nos últimos três anos. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, e que são os seguintes: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho.

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e seguinte critério:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

Em que:

HA – Habilitações Académicas: onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitação legalmente exigida (12º ano de escolaridade) 16 valores

Habilitação superior à legalmente exigida 20 valores

FP – Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional detidas pelos trabalhadores relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho:

Até 10 horas de formação	10 valores
11 a 20 horas de formação	12 valores
21 a 30 horas de formação	14 valores
31 a 40 horas de formação	16 valores
41 a 50 horas de formação	18 valores
+ de 50 horas de formação	20 valores

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte:

- Um dia = 6 horas
- Uma semana = 30 horas
- Um mês = 120 horas

EP – Experiência Profissional: pondera tempo de experiência profissional correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à profissão e, ou, atividade integrada na categoria a contratar, bem como outras capacitações que se considerem adequadas, com avaliação da natureza e duração, a pontuação acumulável até 20 valores, considerando-se:

Até 2 anos	12 valores
De 2 a 3 anos	14 valores
De 4 a 5 anos	16 valores
De 6 a 10 anos	18 valores
Superior a 10 anos	20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à profissão e/ou atividade integrada na categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

AD – Avaliação de desempenho: em que se pondera a avaliação quantitativa obtida relativa ao último período, não superior a quatro anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).

- Desempenho Excelente: Correspondendo a uma avaliação entre 4 e 5
- Desempenho Relevante: Correspondendo a uma avaliação entre 4 e 5
- Desempenho Adequado: Correspondendo a uma avaliação entre 2 e 3,999
- Desempenho Inadequado: Correspondendo a uma avaliação entre 1 e 1,999

A classificação deste fator será a que resultar do produto da classificação quantitativa pelo fator 4. No caso de o candidato não possuir avaliação relativa ao período a considerar (últimos 4 anos), desde que o motivo não lhe seja diretamente imputável, o valor a ser considerado na fórmula por cada ano será de 11 valores.

2.4 – 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. A aplicação deste método aos candidatos é baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil de competências de entre as que a seguir de discriminam:

- a) Realização e Orientação para Resultados - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas
- b) Organização e Método de trabalho - Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-las de forma metódica

- c) Adaptação e Melhoria Contínua - Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica
- d) Trabalho de equipa e cooperação - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa
- e) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço - Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível

Este método de seleção tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato e será realizado por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação para o efeito, e é 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.

3 - Ponderação para a valoração dos métodos de seleção: Nos termos do disposto do n.º 4 do artigo 17º, do n.º 3 do artigo 18º e dos n.ºs 1 e 2 do artigo 23º, todos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a provação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas.

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

- $OF = (PC \times 70\%) + \text{Menção classificativa de Apto na AP} + (AC \times 30\%) / 2$

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

- $OF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%) / 2$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

4. Critérios de desempate

Em caso de igualdade de classificação entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Os métodos de seleção são aplicados pela ordem indicada, sendo considerados excluídos os candidatos que obtenham, em cada um dos métodos, uma valoração inferior a 9,5 valores.

Os candidatos que não comparecerem a qualquer método de seleção para o qual tenham sido convocados, serão considerados automaticamente excluídos do procedimento concursal.

5. As candidaturas deverão ser acompanhadas dos seguintes documentos:

- Formulário, devidamente preenchido, disponibilizado aos candidatos
- Documento comprovativo das habilitações literárias
- Documentos comprovativos das ações de formação profissional frequentadas e ministradas onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de estas não serem consideradas pelo Júri do concurso
- *Curriculum Vitae*, no qual conste, além de outros elementos considerados necessários, a residência, o contacto telefónico, o endereço eletrónico e as habilitações literárias. Deverão constar, ainda, as funções que exerce e as exercidas anteriormente, com a indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, em particular, a relacionada com o conteúdo funcional do posto de trabalho, com a

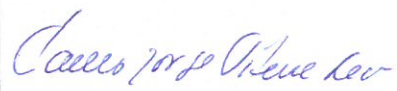
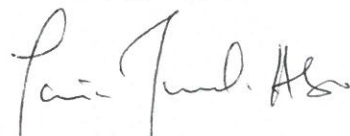
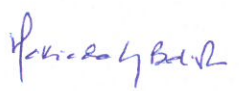
indicação das entidades promotoras, as datas de realização e respetiva duração. Deve indicar a detenção de carta de condução e respetiva categoria.

O júri elaborou, ainda, o aviso de abertura de procedimento a submeter ao CA/PCA dos SMS, que consta como anexo da presente ata, para efeitos de aprovação e posterior publicação na Bolsa de Emprego Público e na página eletrónica dos SMS.

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

Serviços Municipalizados de Setúbal, 22 de maio de 2023

O Júri,

O Presidente	1º Vogal Efetivo	2º Vogal Efetivo
 (Paulo Jorge Piteira Leão)	 (Maria Manuela Canastreiro Dias Alves)	 (Maria da Luz Batista)

