

**Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional (Canalizador)**

**ATA N.º 1**

Aos vinte e cinco dias do mês de agosto de dois mil e vinte e dois, pelas nove horas e trinta minutos, reuniu no Edifício Sede dos Serviços Municipalizados de Castelo Branco (SMCB) o Júri designado para o procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional (Canalizador), estando presentes:-----

**Presidente:** Nuno Manuel Querido Maricato, Chefe de Divisão dos Serviços Técnicos dos SMCB; ----

**1.º Vogal efetivo:** João Carlos Serra dos Santos, Encarregado Operacional do Setor de Operação de Redes de Abastecimento de Água, Drenagem e Execução de Obras dos SMCB; -----

**2.ª Vogal efetiva:** Zélia da Conceição Antão Gonçalves Alves, Técnica Superior do Setor de Estudos, Projetos e Fiscalização dos SMCB. -----

A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros da avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa, o sistema de valoração final de cada método de seleção, bem como selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos e definir o tipo de prova a aplicar no presente procedimento concursal, tendo o Júri, nos termos do disposto do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, doravante designada por Portaria, deliberado o seguinte:-----

**1 – Métodos de Seleção** – Relativamente aos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção, foi aprovado, ao abrigo do disposto nos artigos 5.º e 6.º da Portaria e do artigo 36.º da LTFP, adotar e aplicar aos candidatos consoante a sua situação jurídico funcional, os seguintes métodos obrigatórios e facultativo: -----

**1.1 – Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, a aplicar aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a concurso, bem como aos candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. -----

**1.2 – Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)** a aplicar aos restantes candidatos. ---

**1.3 – Os candidatos referidos no ponto 1.1 podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), devendo fazer**

N. V. 9  
[Handwritten signature]

expressamente essa opção por escrito no formulário tipo de candidatura, caso em que se aplicarão, em substituição, os métodos de Seleção Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP). -----

2 – Constitui ainda método de seleção facultativo ou complementar para os candidatos referidos nos pontos 1.1, 1.2 e 1.3 a Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

**3 – 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 e avaliação de desempenho obtida. Assim, são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilidade Académica (HA), Formação Profissional (FP) - ponderando-se as ações de formação profissional e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional do lugar posto a concurso; Experiência Profissional (EP) - com incidência sobre o desempenho efetivo de funções na área de atividade para a qual o concurso é aberto e Avaliação de Desempenho (AD) – relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula:  $AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 25\%)$ , em que AC=Avaliação Curricular; HA= Habilidade Académicas; FP=Formação Profissional; EP=Experiência Profissional; AD=Avaliação do Desempenho. -----

**3.1 – Habilidade Académica:** onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes: -----

- Habilidade do grau exigido para a candidatura: 14 valores; -----
- Habilidade de grau superior ao exigido para a candidatura (mestrado): 16 valores; -----
- Habilidade de grau superior ao exigido para a candidatura (doutoramento): 20 valores; -----

**3.2 – Formação Profissional:** neste parâmetro apenas serão considerados os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, relacionados com o posto de trabalho a preencher e obtidos nos últimos 5 anos e com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e desde que se encontrem devidamente comprovados. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e será avaliado da seguinte forma: -----

- Mais de 500 horas de formação – 20 valores -----
- De 250 até 500 horas de formação – 18 valores -----
- De 150 até 250 horas de formação -16 valores -----
- De 70 até 150 horas de formação – 14 valores -----
- De 35 até 70 horas de formação – 12 valores -----
- Menos de 35 horas de formação – 10 valores -----
- Sem formação relevante – 0 valores -----

N. 1. 2  
[assinatura]

**3.3 – Experiência Profissional:** neste parâmetro será considerada a experiência obtida com a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, adquirida em funções públicas: -----

Mais de 20 anos – 20 valores -----

Entre 15 anos até 20 anos – 18 valores-----

Entre 10 anos até 15 anos – 16 valores -----

Entre 5 anos até 10 anos – 14 valores -----

Entre 1 ano até 5 anos – 12 valores -----

Até 1 ano – 10 valores -----

Sem experiência profissional – 0 valores -----

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, nas áreas de atividades elencadas no ponto 4 do aviso de abertura do procedimento concursal, aquele que se encontre devidamente comprovado pela declaração da entidade pública. -----

**3.4 – Avaliação de Desempenho:** em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar: -----

Desempenho inadequado – 8 valores -----

Desempenho adequado – 10 valores -----

Desempenho relevante – 14 valores -----

Desempenho excelente – 20 valores -----

No caso dos candidatos não possuírem avaliação de desempenho, por razões que não lhes sejam imputáveis, o valor a ser considerado na fórmula é 10 valores. -----

**4 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – a realizar em data e local a comunicar oportunamente, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Terá a duração mínima de 30 minutos e não excederá 45 minutos. Será classificada 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. O Júri deliberou, por unanimidade, que, das competências identificadas e em prática nos SMCB para as áreas funcionais em causa, serão objeto de avaliação as seguintes: -----

- a) Realização e Orientação para os Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas solicitadas, bem como a capacidade para seguir valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa, atuando com honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos;
- b) Conhecimentos e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional tendo em conta os métodos e técnicas específicos da sua área de atividade, bem como a capacidade de identificar e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados;
- c) Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade de integração em equipas de trabalho e de cooperação com os outros, através da partilha de informações e conhecimentos e ainda a sua contribuição para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho;

U.V. &  
SJS

- d) Relacionamento interpessoal: Capacidade para interagir adequadamente com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos, de adaptar uma atitude facilitadora do relacionamento e gerir as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

**5 – A Prova de Conhecimentos (PC)** - a realizar em data e local a comunicar oportunamente, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o conhecimento adequado da língua portuguesa. A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de natureza teórica e incide sobre matérias diretamente relacionadas com as exigências da função. A prova tem a duração de 90 minutos, e tolerância de 15 minutos. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Não é permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, tablet, etc), sendo permitida a consulta da legislação, sem anotações. A prova versará sobre a legislação que a seguir se descreve, na sua redação vigente: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Regulamento dos Serviços de Abastecimento Público de Água e de Saneamento de Águas Residuais do Município de Castelo Branco, publicado no Diário da República, 2ª. Série, N.º. 210, de 31 de outubro de 2018, Regulamento de Serviço de Gestão de Resíduos Urbanos e de Higiene e Limpeza Urbana do Município de Castelo Branco, publicado no Diário da República, 2ª. Série, N.º. 209, de 30 de outubro de 2018 e Regulamento Interno de Fardamento e Equipamento de Proteção Individual dos trabalhadores dos SMCB, que se encontra disponível na página eletrónicas destes Serviços Municipalizados. -----

**6 – Avaliação Psicológica (AP)**, a realizar por entidade certificada, em data e local a comunicar oportunamente, 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 referências o perfil de competências previamente definido, e que é o mesmo a aplicar na EAC, descrito no ponto 4 da presente ata. A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e 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. ----

**7 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – a realizar pelo Júri em data e local a comunicar oportunamente, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A entrevista terá a duração aproximada de 20 minutos e 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. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes: -----

- a) F1 - Relevância da experiência profissional: Ponderará a relevância da experiência profissional para a execução de tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

U.V. 2  
S.S.

- b) F2 - Motivação e Interesses Profissionais: Ponderará os motivos da candidatura e as expectativas profissionais, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções próprias do lugar posto a concurso;
- c) F3 - Relacionamento interpessoal: Avaliará a capacidade para interagir adequadamente com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos, de adotar uma atitude facilitadora do relacionamento e gerir as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, bem como a capacidade para trabalhar em equipa;
- d) F4 - Capacidade de Comunicação: Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, de argumentação, de empatia, bem como a qualidade de expressão verbal (clareza e fluência do discurso).

**8 – A Classificação Final (CF)** – Nos termos previstos no artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, a classificação e ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento, com aprovação 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, expressa numa escala de 0 a 20 valores e obedecerá às seguintes fórmulas: -----

Candidatos mencionados no ponto 1.1 e que não afastem os métodos de seleção ali referidos: -----  
 $CF = (AC \times 45\%) + (EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$  -----

Candidatos mencionados no ponto 1.2 deste documento, bem como candidatos mencionados no ponto 1.3: -----

$CF = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$  -----

Consideram-se excluídos, os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados, que no decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência ou que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção/classificação final. -----

Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos aplicam-se os critérios previstos no artigo 27.º da Portaria, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato com avaliação superior no primeiro método de seleção; candidato com avaliação superior no segundo método de seleção; candidato com avaliação superior no terceiro método de seleção; candidato com maior média na habilitação académica (exigida para candidatura). -----

**9 – Requisito habilitacional:** Escolaridade obrigatória, de acordo com a idade do candidato, ou seja: 4.º ano de escolaridade para os candidatos nascidos até 31 de dezembro de 1966; 6.º ano de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1967; 9.º ano de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981 e para os nascidos a partir de 1 de janeiro de 1995 é exigido o 12.º ano de escolaridade. -----

Nada mais havendo a tratar, o Presidente do Júri deu por encerrada a reunião pelas onze horas e trinta minutos, dela tendo sido lavrada a presente ata, a qual, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do Júri, vai por estes ser assinada nos termos legais. -----

O Júri,



---

Nuno Manuel Querido Maricato  
(Presidente)



---

João Carlos Serra dos Santos  
(1.º Vogal Efectivo)



---

Zélia da Conceição Antão Gonçalves Alves  
(2.ª Vogal Efectiva)