



MUNICIPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado para a carreira/categoria de Assistente Técnico, Área Administrativa.

Processo n.º 01/2024

Ata n.º 01

Aos vinte e um dias do mês de maio do ano dois mil e vinte e quatro pelas doze horas, no edifício dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento, sito em Vila Franca de Xira, na Avª Pedro Victor, n.º 5, reuniu o júri do procedimento indicado em epígrafe, designado por deliberação do Conselho de Administração, destes Serviços Municipalizados, de 27 de fevereiro de 2024, nos termos do artigo 7.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria, a fim de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.-----

Métodos de Seleção-----

Nos termos do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, conjugada com os n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:-----

a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, de harmonia com as alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.-----

b) Prova de Conhecimentos Teórica (PC), Avaliação Psicológica (AP) e conforme o disposto no n.º 2 do artigo 18.º da referida Portaria, como método de seleção facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), para os restantes candidatos.-----

Os candidatos referidos na alínea a) podem afastar os métodos de seleção aplicáveis, devendo expressar essa opção por escrito no Formulário de Candidatura, caso em que se submeterão aos mesmos métodos de seleção dos candidatos abrangidos pela alínea b): Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e conforme o disposto no n.º 2 do artigo 18.º da referida Portaria, como método facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências.-----

A aplicação e avaliação dos métodos de seleção assumem carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou que tenham obtido um juízo de Não Apto no método



MUNICIPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

de seleção Avaliação Psicológica ou numa das suas fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 4 do artigo 21.º da referida Portaria.-----

1 – Prova de Conhecimentos (PC):-----

Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.-----

A Prova de Conhecimentos será de forma escrita, de natureza teórica, de realização individual, com consulta da legislação em suporte de papel, terá a duração de 2 horas, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas.-----

O método de seleção prova de conhecimentos teórica versará sobre as seguintes matérias:-----

Regulamento do Serviço de Abastecimento Público de Água dos SMAS de Vila Franca de Xira, publicado no Diário da República, 2.ª série – n.º 104 – de 30 de maio de 2013; Regulamento Orgânico dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira, publicado no Diário da República, 2.ª série – n.º 71 – de 11 de abril de 2022; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na parte aplicável aos trabalhadores que exercem em funções públicas; Acordo Coletivo de Trabalho de Empregador Público para os Serviços Municipalizados de Água e Saneamento do Município de Vila Franca de Xira, n.º 4/2018, publicado no Diário da República, 2.ª série – n.º 1 – de 2 de janeiro; Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro; Código de Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Proteção do Utente de Serviços Públicos Essenciais - Lei n.º 23/96, de 26 de julho; Modernização Administrativa - Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril; Regulamento Arquivístico para as Autarquias Locais Portaria N.º 412/2001 de 17 de Abril.-----

Nota: Todas as referências aos diplomas legais mencionados, entendem-se feitas para a legislação/alterações e/ou versão mais recente em vigor à data da publicação do aviso em Diário da República.-----

A prova de conhecimentos e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da sua realização, por serem de carácter confidencial, estando disponíveis para consulta no dia útil seguinte à sua realização. -----

2 – Avaliação Psicológica (AP):-----

Visa 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.-----



MUNICIPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

O método de seleção Avaliação Psicológica será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

3 – Avaliação Curricular (AC):-----

A Avaliação curricular, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho; -----

Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (**HA**), Formação Profissional (**FP**), Experiência Profissional (**EP**) e Avaliação do Desempenho (**AD**). -----

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da seguinte fórmula:-----

$$AC = HA \times 0.20 + FP \times 0.20 + EP \times 0.40 + AD \times 0.20. \text{ -----}$$

Em que: -----

HA = Habilitação Académica: Onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes; -----

Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores -----

Habilitações Académicas de grau superior ao exigido à candidatura – 20 valores.-----

FP = Formação Profissional: Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função nos últimos cinco anos.-

O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação: -----

> 175 horas e ≤ 210 horas – 20 valores; -----

> 140 horas e ≤ 175 horas – 18 valores; -----

> 105 horas e ≤ 140 horas – 16 valores; -----

> 70 horas e ≤ 105 horas – 14 valores; -----

> de 35 horas e ≤ 70 horas – 12 valores; -----

De 0 a 35 horas – 10 valores -----

EP = Experiência Profissional: Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas: -----

> de quinze anos – 20 valores; -----

> doze anos e ≤ quinze anos – 18 valores;-----

> nove anos e ≤ doze anos – 16 valores; -----

> seis anos e ≤ nove anos – 14 valores; -----



MUNICIPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

> três anos e ≤ seis anos – 12 valores; -----

> um ano e ≤ três anos – 10 valores; -----

≤ a um ano – 8 valores. -----

AD = Avaliação do Desempenho: Em que se pondera a avaliação relativa ao último período de dois anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar: -----

Desempenho relevante/excelente (4,500 a 5,00) – 20 valores; -----

Desempenho relevante/excelente (4,00 a 4,499) – 16 valores; -----

Desempenho adequado (3,000 a 3,999) – 12 valores; -----

Sem avaliação de desempenho – 10 valores; -----

Desempenho adequado (2,000 a 2,999) – 8 valores; -----

Desempenho Inadequado (1,000 a 1,999) – 4 valores. -----

Aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, será considerada a avaliação de 10 valores de acordo com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.-----

4 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): -----

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Sendo realizado por um técnico com formação profissional para o efeito. -----

Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. A respetiva ponderação e a nota final desta entrevista são as seguintes:-----

A – Conhecimentos e Experiência: Visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: **1.** Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada; **2.** Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas; **3.** Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade; **4.** Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.-----



TJ
F. B. Silva

MUNICIPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

B - Organização e Método de Trabalho: Visa avaliar a capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: **1.** Organiza as tarefas com antecedência de forma a garantir o bom funcionamento do serviço; **2.** Respeita o planeamento do trabalho e executa as suas tarefas e atividades com vista ao cumprimento das metas e prazos; **3.** Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios. **4.** Mantém organizados os documentos que utiliza, segundo sistemas lógicos e funcionais. -----

C – Trabalho de Equipa e Cooperação: Visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: **1.** Integra-se em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho; **2.** Tem um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa; **3.** Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado; **4.** Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.--

D – Iniciativa e Autonomia: Visa avaliar a capacidade de atuar de modo proactivo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: **1.** Em regra responde com prontidão a propostas de novas tarefas ou outras solicitações profissionais; **2.** Tem, normalmente, uma atitude ativa e dinâmica; **3.** Executa de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são distribuídas; **4.** Toma iniciativas no sentido da resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade. -----

O presente método de seleção será valorado de forma quantitativa numa escala de 0 a 20 valores, a classificação é obtida através de médias simples ou ponderadas e expressa até às centésimas, em que $EAC = (A + B + C + D)/4$.-----

Ponto 2 - Ordenação Final (OF)-----

5 – Classificação Final: -----

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultará da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:-----

$$OF = (PC \times 0.70 + EAC \times 0.30)/100$$

em que:-----

OF = Ordenação Final -----

PC = Prova de Conhecimentos -----

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências -----



MUNICIPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

$OF = (AC \times 0.40 + EAC \times 0.60)/100$ -----
em que: -----

OF = Ordenação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC = Entrevista Avaliação Competências; -----

6 – Em situações de igualdade de valoração serão tidos em conta os critérios de ordenação preferencial, de acordo com o disposto no artigo 24.º da Portaria.-----

Subsistindo o empate após a aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:-----

1.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência “Conhecimentos e Experiência”;-----

2.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência “Organização e Método de Trabalho”;-----

3.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência “Trabalho em Equipa e Cooperação”.-----

7 – O júri deliberou ainda que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as serão efetuadas na plataforma de recrutamento através da DAF/SRFST, assim como a publicitação das listas de resultados obtidos em cada método de seleção e a lista unitária de ordenação final.-----

8 - Para encerrar a ordem de trabalhos da reunião deliberou o júri, por unanimidade, disponibilizar a Ata n.º 1 do júri, para efeitos da elaboração do Aviso de Abertura deste procedimento concursal, nos termos do previsto no artigo 11.º da Portaria.-----

Não havendo mais assuntos a considerar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do júri presentes. -----

O Júri,

Sónia Raquel Moreira Leitão Ribeiro
(Presidente do Júri)

Manuel António Fachada Cavacas
(Vogal efetivo)

Tânia Sofia Pinto Mendes de Jesus
(Vogal efetiva)