



MUNICIPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, Área de Engenharia Civil - Processo n.º 07/2022

Ata n.º 01

Aos nove dias do mês de março do ano dois mil e vinte e três pelas quinze horas, no edifício dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento, sito em Vila Franca de Xira, na Av.º Pedro Victor, n.º 5, reuniu o júri do procedimento indicado em epígrafe, designado por deliberação do Conselho de Administração, destes Serviços Municipalizados, de 14 de setembro de 2022, 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 abarcados 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 natureza teórica, de realização individual, com a duração de 2 horas. A prova de conhecimentos será de forma escrita, com consulta da legislação em suporte de papel, 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:-----

Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro; Formulário dos Cadernos de Encargos relativos aos Contratos de Empreitadas de Obras Públicas - Portaria n.º 959/2009, de 21 de agosto; Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; Regime Jurídico dos Serviços Municipais de Abastecimento Público de Água, de Saneamento de Águas Residuais Urbanas e de Gestão de Resíduos Urbanos - Decreto-Lei n.º 194/2009, de 20 de agosto; 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 de Drenagem de Águas Residuais dos SMAS de Vila Franca de Xira; Regulamento de Descarga de Águas Residuais Industriais na Rede Pública de Drenagem do Concelho de Vila Franca de Xira, publicado no Diário da República, 2.ª série – n.º 55 – de 19 de março de 2010; 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; Portaria n.º 701-H/2008, de 29 de julho, (Conteúdo Obrigatório do Programa e do Projeto de Execução); Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro, (Segurança, Higiene, Saúde no Trabalho em Estaleiros); Portaria n.º 762/2002, de 1 de julho, (Regulamento de Segurança, Higiene, Saúde no Trabalho na Exploração dos Sistemas Públicos de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais); Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro; (Regime Jurídico da Urbanização e Edificação); Decreto-Regulamentar n.º 23/95, de 23 de agosto, (Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais).-----



MUNICIPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

Nota: Todas as referências aos diplomas legais mencionados, entende-se feita 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.-----

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; -----



MUNICIPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

> 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; -----

> 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



MUNICIPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. A respetiva ponderação e a nota final desta entrevista são as seguintes:-----

A - Orientação para Resultados: Visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: **1.** Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave); **2.** Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas; **3.** Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos; **4.** Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.-----

B – Análise da Informação e Sentido Crítico: Visa avaliar a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: **1.** Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão; **2.** Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil; **3.** Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa; **4.** Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.-----

C – Otimização de Recursos: Visa avaliar a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de optimização e redução de custos de funcionamento. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: **1.** Preocupa-se, em regra, com a implementação de procedimentos e rotinas no sentido de um melhor aproveitamento dos recursos disponíveis; **2.** Implementa procedimentos, a nível da sua actividade individual, no sentido da redução de desperdícios e de gastos supérfluos; **3.** Propõe medidas de racionalização, simplificação e automatização de processos e procedimentos, com vista a melhorar a produtividade dos serviços e a reduzir custos; **4.** Utiliza os recursos, materiais e equipamentos necessários à realização das suas tarefas de forma adequada, zelando pela sua manutenção e respeitando as condições de segurança.-----

D - Trabalho de Equipa e Cooperação: Visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: **1.** Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho; **2.** Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa; **3.** Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar



MUNICIPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

quando solicitado; 4. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.-----

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 -----

$$OF = (AC \times 0.40 + EAC \times 0.60)/100$$

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 especializados 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 “Relacionamento interpessoal”.-----

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.-----



MUNICIPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

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,

António Manuel de Sousa Novais
(Presidente do Júri)

Nuno Miguel Gomes Quelhas
(Vogal efetivo)

Bruno Miguel Soares Silva Nogueira
(Vogal efetivo)