



Vila Franca de Xira



60 anos a cuidar da sua água

MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado de dois postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional, Área de Cabouqueiro
Processo n.º 03/2019

Ata n.º 01

Aos vinte e seis dias do mês de novembro do ano dois mil e dezanove pelas catorze horas, no edifício dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento, sito em Vila Franca de Xira, na Av^a Pedro Victor, n.º 5, reuniu o júri do procedimento indicado em epígrafe, designado por deliberação do Conselho de Administração, destes Serviços Municipalizados, de 30 de outubro do ano dois mil e dezanove, nos termos do artigo 12.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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. -----

Os métodos de seleção a adotar no presente procedimento concursal – Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Curricular (AC), Avaliação Psicológica (AP), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e como método facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS), terão os seguintes parâmetros de avaliação e ponderação:-----

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, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.-----

A Prova de Conhecimentos será de forma escrita, de natureza teórica e prática, 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.-----

Prova Teórica (ponderação de 0.40):-----

Regulamento do Serviço de Abastecimento Público de Água dos SMAS de Vila Franca de Xira; Artigo 73.º (Deveres Gerais dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;----- Regulamento de Fardamento e Equipamentos de Proteção Individual dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira.-----



Vila Franca de Xira



60 anos a cuidar
da sua água



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

- Prova Prática (ponderação de 0.60):-----

Tarefas de apoio na instalação e reparação de infraestruturas, nomeadamente:-----

- Abertura e tapamento de vala, remoção dos materiais existentes e limpeza do local de trabalho;---
- Limpeza e manutenção das ferramentas e das máquinas que utilizar na execução da respetiva tarefa.-----

Tendo por base de classificação os seguintes aspetos:-----

- Demonstração de conhecimentos;-----
- Utilização correta das ferramentas, utensílios e equipamentos postos à disposição;-----
- Qualidade do trabalho;-----
- Rapidez de execução;-----
- Procedimentos de segurança;-----
- Utilização correta dos equipamentos de protecção individual.-----

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.-----

A avaliação psicológica, poderá comportar uma ou mais fases, sendo o respetivo resultado final expresso através dos níveis classificativos Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

3 – Entrevista Profissional de Selecção (EPS):-----

Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, com a duração de 15 minutos, sendo que é avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8, e 4 valores.-----

Os parâmetros de avaliação são os seguintes: Interesse e motivação profissional, experiência profissional, capacidade de comunicação e capacidade de relacionamento interpessoal. -----



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

Parâmetros da Entrevista		Assuntos a Abordar
F1	Interesse e Motivação Profissional	Ponderará os motivos da candidatura, expetativas profissionais.
F2	Experiência Profissional	A experiência profissional ponderará e valorará o desempenho de funções ou atividades desenvolvidas no âmbito do posto de trabalho a ocupar.
F3	Capacidade de Comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal.
F4	Capacidade de Relacionamento Interpessoal	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas do trabalho, avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares do trabalho.

4 – Classificação Final: -----

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:-----

OF = PC x 0.45 + AP x 0.25 + EPS x 0.30.-----

em que:-----

OF = Ordenação Final -----

PC = Prova de Conhecimentos -----

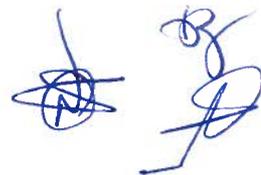
AP= Avaliação Psicológica -----

EPS= Entrevista Profissional de Seleção -----

5 – Excepto quando afastados, por escrito, pelos 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, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são a Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

6 – Avaliação Curricular (AC):-----

Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. -----



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

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: -----

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

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; -----

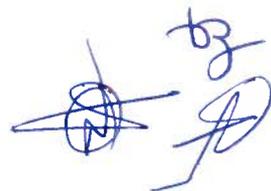
> nove anos e ≤ doze anos – 16 valores; -----

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

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

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

≤ a um ano – 8 valores. -----



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

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 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.-----

7 – 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, 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. -----

8 – Cada um dos métodos de seleção utilizados são eliminatórios pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, conforme o disposto no n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

9 - A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: -----

OF = AC x 0.45 + EAC x 0.25 + EPS x 0.30 -----
em que: -----

OF = Ordenação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC = Entrevista Avaliação Competências; -----

EPS – Entrevista Profissional de Seleção. -----



Vila Franca de Xira



60 anos a cuidar
da sua água

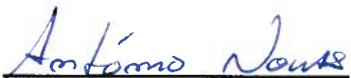
MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

10 – Em situações de igualdade de valoração serão tidos em conta os critérios de ordenação preferencial, de acordo com o disposto no artigo 27.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.---

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 n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

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)



Teresa Paula Morgado Botelho
(Vogal efetiva)



Nuno Miguel Gomes Quelhas
(Vogal efetivo)