



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 um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, Área de Engenharia Eletromecânica Processo N.º 01/2020**

#### **Ata n.º 01**

Aos dezassete dias do mês de março do ano dois mil e vinte pelas dez horas, no edifício dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento, sito em Vila Franca de Xira, na Av<sup>a</sup> Pedro Victor, n.º 5, reuniu o júri do procedimento indicado em epígrafe, designado por deliberação do Conselho de Administração, destes Serviços Municipalizados, de vinte e nove de janeiro do ano dois mil e vinte, 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, 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:-----  
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; 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



Vila Franca de Xira



60 anos a cuidar da sua água

## MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

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 242 – de 17 de dezembro de 2019; Exercício do Poder Disciplinar (art.º 176.º a 240.º) -- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; 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); Regras Técnicas das Instalações Elétricas de Alta Tensão aprovado pelo Decreto-Lei n.º 226/2005, de 28 de dezembro; Regras Técnicas das Instalações Elétricas de Baixa Tensão, Portaria 949-A/2006, de 11 de setembro; Regulamento de Segurança de Subestações e Postos de Transformação e de Seccionamento aprovado pelo Decreto-Lei n.º 42895, de 31 de março de 1960; Regulamento de Segurança de Linhas Elétricas da Alta Tensão aprovado pelo Decreto Regulamentar n.º 1/92, de 18 de fevereiro; Regulamento de Segurança de Redes de Distribuição de Baixa Tensão, aprovado pelo Decreto Regulamentar n.º 90/84, de 26 de dezembro; Regime das Instalações Elétricas Particulares, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 96/2017 de 10 de agosto; Regulamento das Características de Comportamento Térmico dos Edifícios - Decreto-Lei n.º 80/2006, de 4 de abril; Sistema de Certificação Energética dos Edifícios, Regulamento de Desempenho Energético dos Edifícios de Habitação e o Regulamento de Desempenho Energético dos Edifícios de Comércio e Serviços - Decreto-Lei n.º 118/2013, de 20 de agosto.

**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. -----



Vila Franca de Xira



60 anos a cuidar  
da sua água

## MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

### 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 Seleção (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. -----

Parâmetros da Entrevista		Assuntos a Abordar
F1	Interesse e Motivação Profissional	Ponderará os motivos da candidatura, expectativas 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:-----



Vila Franca de Xira



60 anos a cuidar da sua água

### MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

**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. -----

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 x 0.20 + FP x 0.20 + EP x 0.40 + AD x 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 - 12 valores -----

Habilitações Académicas de grau superior ao exigido à candidatura – Mestrado -16 valores-----

Habilitações Académicas de grau superior ao exigido à candidatura – Doutoramento - 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; -----



Vila Franca de Xira



60 anos a cuidar  
da sua água

## MUNICÍPIO 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 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,



Vila Franca de Xira



60 anos a cuidar  
da sua água

### MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

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 completem 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. -----

**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,

\_\_\_\_\_  
Vitória Maria Ferreira Gabriel Simões  
(Presidente do Júri)

\_\_\_\_\_  
Teresa Paula Morgado Botelho  
(Vogal efetiva)

\_\_\_\_\_  
António Manuel de Sousa Novais  
(Vogal efetivo)