



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, Área de Geografia, Administração Pública e Políticas do Território.

Processo N.º 01/2022

Ata n.º 01

Aos nove dias do mês de março do ano dois mil e vinte e dois pelas dez horas, reuniu o júri do procedimento indicado em epígrafe, designado por deliberação do Conselho de Administração, destes Serviços Municipalizados, de dois de fevereiro do ano dois mil e vinte e dois, nos termos do artigo 12.º da Portaria n.º 125-A/201)19, de 30 de abril, na sua atual redação, 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:-----

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 Drenagem de Águas Residuais dos SMAS de Vila Franca de Xira, Aprovado na Assembleia Municipal de 24 de janeiro de 1997; 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



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

dezembro de 2019; 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 funções públicas; Código do Procedimento Administrativo, publicado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na atual redação em vigor; Regime Jurídico dos Serviços Municipais de Abastecimento Público de Água, de Saneamento de Águas Residuais e de Gestão de Resíduos Urbanos - Decreto-Lei n.º 194/2009, de 20 de Agosto; 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)

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.-----

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 aproximada 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, 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.

Cada parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção é avaliado com os níveis de classificação seguintes: **F1 - Interesse e Motivação Profissional**

Avaliação	Fundamentação da Classificação
4 valores	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os pontos fortes e fracos para o desempenho das funções. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho.
8 valores	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou dificuldade em identificar pontos fortes e fracos para o desempenho das funções. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho.
12 valores	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos para o desempenho das funções nem sempre foi clara. Identificou e fundamentou alguns interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo prever algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho.



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

16 valores	Demonstrou a importância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos para o desempenho das funções. Desenvolveu interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional relacionados com as atividades a desenvolver. As opções tomadas em contexto profissional refletem maturidade e ponderação, permitindo prever muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho.
20 valores	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos para o desempenho das funções. As opções tomadas em contexto profissional refletem maturidade e ponderação e as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho, permitindo prever sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho.

F2 - Experiência Profissional

Avaliação	Fundamentação da Classificação
4 valores	Revelou não deter qualquer experiência profissional com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, nem em áreas distintas mas com relevância para o exercício das funções objeto do posto de trabalho.
8 valores	Revelou não deter qualquer experiência profissional com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, mas ser detentor de experiência profissional em áreas distintas que poderá aproveitar indiretamente ao exercício das funções objeto do posto de trabalho.
12 valores	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.
16 valores	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre a maior parte das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.
20 valores	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre todas as atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.

F3 - Capacidade de Comunicação

Avaliação	Fundamentação da Classificação
4 valores	Revelou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominam os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, projetou uma atitude de pouca empatia.
8 valores	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldades em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude de empatia.



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

12 valores	Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma boa atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.
16 valores	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.
20 valores	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

F4 - Capacidade de Relacionamento Interpessoal

Avaliação	Fundamentação da Classificação
4 valores	Revelou deficiente compreensão das normas de relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho. Manifestou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
8 valores	Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo. Não revelou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prever fraca capacidade de relacionamento interpessoal.
12 valores	Manifestou boa compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho. Revelou preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.
16 valores	Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento no local de trabalho. Revelou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de bom da capacidade de relacionamento interpessoal.
20 valores	Manifestou elevado nível de compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho e valores internos do grupo. Revelou facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom da capacidade de relacionamento interpessoal.

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:-----



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

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 - 16 valores -----

Habilitações Académicas de grau superior ao exigido à candidatura – Mestrado -18 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.-----



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

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

> 175 horas e \leq 210 horas – 20 valores; -----

> 140 horas e \leq 175 horas – 18 valores; -----

> 105 horas e \leq 140 horas – 16 valores; -----

> 70 horas e \leq 105 horas – 14 valores; -----

> de 35 horas e \leq 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 \leq quinze anos – 18 valores; -----

> nove anos e \leq doze anos – 16 valores; -----

> seis anos e \leq nove anos – 14 valores; -----

> três anos e \leq seis anos – 12 valores; -----

> um ano e \leq três anos – 10 valores; -----

\leq 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.-----



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

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 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, na sua atual redação.-----

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,



Vila Franca de Xira



60 anos a cuidar
da sua água

MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

nos termos do previsto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. -----

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,

Maria Raquel Borda D'Água
(Presidente do Júri)

Ana Rita Gonçalves
(Vogal efetiva)

Tânia Mendes de Jesus
(Vogal efetiva)