



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

Procedimento concursal comum para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado na categoria de Encarregado Geral Operacional da carreira de Assistente Operacional

ATA N.º 1

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Aos vinte e três dias do mês de março de dois mil e vinte e seis, no edifício onde funciona o Departamento de Obras e Projetos Municipais, reuniu o júri do concurso acima indicado, designado por despacho da Sra. Vice-Presidente da Câmara Municipal de treze de maio de dois mil e vinte e cinco, tendo estado presentes: -----

Presidente: Eng.ª Mariana Constantino dos Santos, Coordenadora da Unidade de Obras por Administração Direta; -----

1.º Vogal Efetivo: Eng.º Élio Narciso Nascimento dos Reis Piriquito, Chefe da Divisão de Oficinas Municipais; -----

2.º Vogal Efetivo: José António Soares Luís, Encarregado Geral Operacional. -----

Ordem de trabalhos: -----

1. Aprovação do Perfil de Competências e requisitos de admissão; -----
2. Aprovação dos métodos de seleção a utilizar e respetivos parâmetros de avaliação; -----
3. Aprovação dos critérios da Avaliação Curricular; -----
4. Aprovação dos critérios da Entrevista de Avaliação de Competências; -----
5. Aprovação dos critérios da Prova de Conhecimentos; -----
6. Aprovação dos critérios da Avaliação Psicológica; -----
7. Aprovação da fórmula de ordenação final; -----
8. Aprovação dos critérios de preferência. -----

Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte: -----

1. Aprovação do Perfil de Competências e requisitos de admissão -----

O júri considerou que as funções a exercer no posto de trabalho a concurso, se enquadram no âmbito do descrito no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, complementado com o seguinte conteúdo funcional, conforme estabelecido no Mapa de Pessoal desta autarquia. -----

“Coordenação geral de todos os trabalhos realizados pelo pessoal afeto aos vários setores operacionais sob a sua supervisão; Garantir que são criadas as condições para que sejam executadas as tarefas propostas aos setores nos prazos estipulados (coordenar pessoal e equipamentos, bem como aprovisionar atempadamente os materiais necessários à sua execução); Organizar os trabalhos de acordo com orientações, prazos e prioridades definidas; Otimização de recursos propondo eventuais medidas de correção e de melhoria dos serviços prestados; Verificar a conformidade dos trabalhos executados por parte dos diversos setores, assim como o



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

preenchimento e verificação das folhas de obra com vista ao apuramento de custos e gestão de stock de materiais; Efetuar o controlo de assiduidade (esquecimentos de picagem, picagens fora do horário previsto sem apresentação de declaração justificativa, inserir justificações no portal da assiduidade, elaborar mapa de férias do serviço). -----

Assim, considerando a referida caracterização do posto de trabalho a preencher, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos: -----

- a) **Orientação para o Serviço Público:** visa avaliar a capacidade para atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo; -----
- b) **Orientação para os Resultados:** visa avaliar a capacidade para focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública; -----
- c) **Comunicação:** visa avaliar a capacidade para transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada. -----
- d) **Iniciativa:** visa avaliar a capacidade de agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização; -----
- e) **Coordenação de equipas:** visa avaliar a capacidade para coordenar eficazmente uma equipa, garantindo que as tarefas são executadas de forma organizada, eficiente, orientando e motivando os trabalhadores e acompanhando os resultados. -----

2. Aprovação dos métodos de seleção a utilizar e respetivos parâmetros de avaliação-----

Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, utilizar-se-ão os seguintes métodos de seleção: -----

A. Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências. -----

B. Para os restantes candidatos, serão aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica. -----

Deliberou ainda o júri, por unanimidade, que: -----

Handwritten initials and a signature in blue ink.



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

C. Para os candidatos sujeitos a prova de conhecimentos, a nota final será igual à classificação obtida na mesma, uma vez que a avaliação psicológica é avaliada através das menções de Apto e Não Apto. -----

Para os restantes candidatos, a avaliação curricular valerá 50%, enquanto que a entrevista de avaliação de competências valerá 50%. -----

3. Aprovação dos critérios da Avaliação Curricular -----

Conforme dispõe a alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, optou o júri pela aplicação do método de Avaliação Curricular, nos seguintes termos: -----

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 (NQ), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP), e a Avaliação de Desempenho (AD) com base na análise do curriculum vitae. Assim serão considerados e ponderados os seguintes elementos: -----

A. A habilitação académica é valorada na componente **Nível de Qualificações (NQ)**, a qual considera e pondera o nível da qualificação, conforme o Quadro Nacional de Qualificações, aprovado pela Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho. sendo valorado do seguinte modo: -----

Inferior ao Nível 1: 10 Valores; -----

Nível 1: 12 Valores; -----

Nível 2: 14 Valores; -----

Nível 3: 16 Valores; -----

Nível 4: 18 Valores; -----

Nível 5: 19 Valores; -----

Superior ao Nível 5: 20 Valores. -----

Aos candidatos detentores de um nível de escolaridade superior à escolaridade obrigatória, aferida conforme o Aviso de Abertura, a avaliação no parâmetro de Nível de Qualificação é majorada em 1 valor. -----

Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, só será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas. -----

B. A **Formação Profissional (FP)** visa ponderar as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com a área funcional caracterizadora da carreira em concurso, sendo consideradas as ações de formação realizadas nos 3 anos anteriores à data da publicitação do aviso de abertura no Diário da República, e atribuídos 2 valores por cada 6 horas ou 1 dia de formação. -----

Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. -----

C. A **Experiência Profissional (EP)** pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade da carreira de Assistente Operacional, designadamente, na categoria de Encarregado Geral Operacional, sendo valorado o tempo de serviço nas respetivas funções, nos seguintes termos:

Handwritten signatures and initials in blue and black ink.



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

- Até 1 ano de experiência: 10 Valores;-----
- Até 2 anos de experiência: 12 Valores; -----
- Até 4 anos de experiência: 14 Valores; -----
- Até 6 anos de experiência: 16 Valores; -----
- Até 8 anos de experiência: 18 Valores; -----
- Superior a 8 anos de experiência: 20 Valores. -----

D. Avaliação do Desempenho (AD) relativa aos dois últimos períodos de avaliação em que o candidato executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtendo-se a nota através da média aritmética simples das duas avaliações. -----

Para efeitos de classificação da Avaliação de Desempenho, esclarece-se que apenas poderá ser considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa. -----

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá a classificação de 2,5, atendendo ao fixado no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, para o desempenho regular, previsto na alínea c) do número 6 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual. -----

Deliberou ainda o júri, por unanimidade: -----

E. A classificação do método de seleção **Avaliação Curricular** é efetuada numa escala de 0 a 20 valores resultando da média ponderada das classificações nas componentes Nível de Qualificações (NQ), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = (NQ \times 0,15) + (FP \times 0,25) + (EP \times 0,35) + (AD \times 0,25). -----$$

F. Sempre que a análise dos currículos dos candidatos implique, para efeitos de experiência profissional, o cálculo de períodos de trabalho e os candidatos não refiram o dia, mês e ano do início e do fim das respetivas funções considera-se que a referência a meses se efetua ao dia 1 do mesmo, e a referência a anos ao dia 1 de janeiro do mesmo ano. -----

G. Aprovar a correspondente Ficha de Avaliação Curricular, que se anexa à presente ata. -----

4. Aprovação dos critérios da Entrevista de Avaliação de Competências -----

Considerando que a Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte: ---

A. A Entrevista de Avaliação de Competências é composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definido e pretende aferir da presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil, sendo avaliada numa escala de 0 a 20 valores e a sua classificação expressa até às centésimas. -----

Handwritten initials and a signature in blue ink.



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

B. A Entrevista de Avaliação de Competências é realizada por um técnico com formação profissional para o efeito. -----

C. A Entrevista de Avaliação de competências terá uma duração aproximada de 60 minutos. -----

5. Aprovação dos critérios da Prova de Conhecimentos -----

Considerando que a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função em apreço, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte: -----

A. A Prova de Conhecimentos irá comportar uma única fase, será de realização individual, de natureza prática e estará diretamente relacionada com as funções a desempenhar, de acordo com a caracterização do posto de trabalho, com uma duração de 60 minutos. -----

6. Aprovação dos critérios da Avaliação Psicológica -----

Considerando que a Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências supra definido, podendo comportar uma ou mais fases, deliberou o júri por unanimidade, o seguinte:

A. A avaliação psicológica é realizada por psicólogo devidamente inscrito na Ordem dos Psicólogos Portugueses; -----

B. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto ou Não Apto. ----

7. Aprovação da fórmula da ordenação final -----

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,50 valores ou que tenha obtido um juízo de Não Apto (no método Avaliação Psicológica), nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022.

A ordenação final dos candidatos é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com uma das seguintes fórmulas, dependendo do universo de candidatos: -----

$OF = (AC \times 0,50) + (EAC \times 0,50)$ ou $OF = PC$ -----

Em que: -----

OF = Ordenação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

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

PC = Prova de Conhecimentos-----

8. Aprovação dos critérios de preferência -----

Deliberou o júri que, em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação do disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 e nos termos da alínea b) do já citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial: -----

1) Candidato com mais tempo efetivo (medido em anos, meses e dias) de experiência profissional em funções caraterizadoras do posto de trabalho. -----



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

2) Candidato com maior número de horas de formação profissional em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher. -----

3) Candidato com mais tempo prestado na função pública em municípios e/ou freguesias, à data do termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;-----

4) Primazia na submissão da candidatura na plataforma de recrutamento do Município de Vila Franca de Xira – data, hora e minuto, contados desde a última alteração à candidatura.-----

E, nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que vai ser assinada. -----

O Júri do procedimento,

Presidente

1º Vogal efetivo

2º Vogal efetivo



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato(a): _____

Classificação: _____ Valores

<p>1. Nível de Qualificações (NQ) – 0,15</p> <p>O Nível de Qualificações corresponde aos níveis previstos no Quadro Nacional de Qualificações, aprovado pela Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho.</p> <p>Quando o candidato disponha de uma escolaridade superior à obrigatória, consoante a sua data de nascimento, o parâmetro é majorado em 1 valor.</p>	<p>INFERIOR AO NÍVEL 1 <input type="checkbox"/> 10 Valores NÍVEL 1 <input type="checkbox"/> 12 Valores NÍVEL 2 <input type="checkbox"/> 14 Valores NÍVEL 3 <input type="checkbox"/> 16 Valores NÍVEL 4 <input type="checkbox"/> 18 Valores NÍVEL 5 <input type="checkbox"/> 19 Valores SUPERIOR AO NÍVEL 5 <input type="checkbox"/> 20 Valores</p> <p>Escolaridade superior à obrigatória <input type="checkbox"/> Majoração de 1 Valor</p>																																				
<p>2. Formação Profissional (FP) – 0,25</p> <p>São consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional caracterizadora da carreira de Assistente Operacional (categorias de Assistente Operacional, Encarregado Operacional e Encarregado Geral Operacional), sendo consideradas as ações realizadas nos 3 anos anteriores à data de publicitação do procedimento.</p> <p>São atribuídos 2 valores por cada 6 horas ou 1 dia de formação.</p>	<table><thead><tr><th>AÇÃO DE FORMAÇÃO</th><th>Horas</th><th>-</th><th>Valores</th></tr></thead><tbody><tr><td>AÇÃO DE FORMAÇÃO 1:</td><td>_____</td><td>horas</td><td>- _____ Valores</td></tr><tr><td>AÇÃO DE FORMAÇÃO 2:</td><td>_____</td><td>horas</td><td>- _____ Valores</td></tr><tr><td>AÇÃO DE FORMAÇÃO 3:</td><td>_____</td><td>horas</td><td>- _____ Valores</td></tr><tr><td>AÇÃO DE FORMAÇÃO 4:</td><td>_____</td><td>horas</td><td>- _____ Valores</td></tr><tr><td>AÇÃO DE FORMAÇÃO 5:</td><td>_____</td><td>horas</td><td>- _____ Valores</td></tr><tr><td>AÇÃO DE FORMAÇÃO 6:</td><td>_____</td><td>horas</td><td>- _____ Valores</td></tr><tr><td>AÇÃO DE FORMAÇÃO 7:</td><td>_____</td><td>horas</td><td>- _____ Valores</td></tr><tr><td>AÇÃO DE FORMAÇÃO 8:</td><td>_____</td><td>horas</td><td>- _____ Valores</td></tr></tbody></table> <p>Total: _____ Valores</p>	AÇÃO DE FORMAÇÃO	Horas	-	Valores	AÇÃO DE FORMAÇÃO 1:	_____	horas	- _____ Valores	AÇÃO DE FORMAÇÃO 2:	_____	horas	- _____ Valores	AÇÃO DE FORMAÇÃO 3:	_____	horas	- _____ Valores	AÇÃO DE FORMAÇÃO 4:	_____	horas	- _____ Valores	AÇÃO DE FORMAÇÃO 5:	_____	horas	- _____ Valores	AÇÃO DE FORMAÇÃO 6:	_____	horas	- _____ Valores	AÇÃO DE FORMAÇÃO 7:	_____	horas	- _____ Valores	AÇÃO DE FORMAÇÃO 8:	_____	horas	- _____ Valores
AÇÃO DE FORMAÇÃO	Horas	-	Valores																																		
AÇÃO DE FORMAÇÃO 1:	_____	horas	- _____ Valores																																		
AÇÃO DE FORMAÇÃO 2:	_____	horas	- _____ Valores																																		
AÇÃO DE FORMAÇÃO 3:	_____	horas	- _____ Valores																																		
AÇÃO DE FORMAÇÃO 4:	_____	horas	- _____ Valores																																		
AÇÃO DE FORMAÇÃO 5:	_____	horas	- _____ Valores																																		
AÇÃO DE FORMAÇÃO 6:	_____	horas	- _____ Valores																																		
AÇÃO DE FORMAÇÃO 7:	_____	horas	- _____ Valores																																		
AÇÃO DE FORMAÇÃO 8:	_____	horas	- _____ Valores																																		
<p>3. Experiência Profissional (EP) – 0,35</p> <p>Pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade da carreira de Assistente Operacional, respeitantes à categoria de Encarregado Geral Operacional.</p>	<p>ATÉ 1 ANO DE EXPERIÊNCIA: <input type="checkbox"/> 10 Valores ATÉ 2 ANOS DE EXPERIÊNCIA: <input type="checkbox"/> 12 Valores ATÉ 4 ANOS DE EXPERIÊNCIA: <input type="checkbox"/> 14 Valores ATÉ 6 ANOS DE EXPERIÊNCIA: <input type="checkbox"/> 16 Valores ATÉ 8 ANOS DE EXPERIÊNCIA: <input type="checkbox"/> 18 Valores SUPERIOR A 8 ANOS DE EXPERIÊNCIA: <input type="checkbox"/> 20 Valores</p>																																				
<p>4. Avaliação do Desempenho (AD) – 0,25</p> <p>A Avaliação do Desempenho resulta dos dois últimos períodos de avaliação em que o candidato executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtendo-se a nota através da média aritmética simples das duas avaliações.</p>	<p>_____ Total: _____ Valores _____ <input type="checkbox"/> Sem avaliação – _____</p>																																				