



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

Procedimento Concursal Comum para Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indeterminado para Técnico Superior – área de Engenharia Eletrotécnica

ATA N.º 1

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Aos vinte dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e cinco, no edifício onde funciona o Departamento de Obra e Projetos Municipais, sito na Avenida Pedro Vítor, n.º 5 em Vila Franca de Xira, reuniu o júri do concurso acima indicado, designado por despacho da Sra. Vice-Presidente da Câmara Municipal de treze de janeiro de dois mil e vinte e cinco, tendo estado presentes: -----

Presidente: Eng.º Artur Miguel Ribeiro da Silva Peixe, Diretor do Departamento de Obras e Projetos Municipais; -----

1.º Vogal Efetivo: Eng.º Vítor Hugo Pereira dos Santos Viçoso, Chefe da Divisão de Grandes Empreitadas e Infraestruturas Municipais; -----

2.º Vogal Efetivo: Dr. Paulo Luís da Piedade Alenquer, Chefe da Divisão de Gestão e Valorização de Recursos Humanos; -----

Ordem de trabalhos: -----

1. Aprovação do Perfil de Competências adequado ao exercício da atividade; -----

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 nos postos 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. -----

“Conceção, estudo, projeto e controlo de qualidade nas áreas de engenharia eletrotécnica e elaboração de relatórios e pareceres técnicos específicos; análise, acompanhamento, revisão, monitorização e verificação da compatibilização entre de projetos de arquitetura e da especialidade de engenharia eletrotécnica, incluindo verificação de peças escritas e desenhadas e respetivos mapas de quantidades de trabalho, visando a análise aprofundada nas suas diversas fases e a conformidade regulamentar e técnica dos mesmos, de modo a excluir erros, omissões ou trabalhos complementares na sua execução em obra; lançamento de procedimentos de concursos de



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

empreitadas de obras públicas, no âmbito do Código dos Contratos Públicos, nomeadamente, organização e definição de regras e procedimentos legais, elaboração das peças do procedimento, acompanhamento do procedimento incluindo avaliação de propostas, e controlo dos atos administrativos necessários ao desenvolvimento das empreitadas após a sua adjudicação; acompanhamento e controlo da execução das empreitadas de obras públicas na área da engenharia eletrotécnica, incluindo os seus prazos e normas técnicas de execução, na ótica da direção de fiscalização de obra; avaliação e acompanhamento de trabalhos relacionados com a rede de iluminação pública, sistemas luminosos automáticos de trânsito e postos de carregamento de veículos elétricos; avaliação e acompanhamento de manutenções de redes de BTN e BTE de edifícios municipais e desenvolver e realizar outras atividades e tarefas que lhe sejam funcionalmente ligadas, para as quais detenha a qualificação profissional adequada.” -----
Assim, considerando a referida caracterização do posto de trabalho a preencher, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos: -----

1. **Orientação para os resultados:** visa avaliar a capacidade de 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.; -----
2. **Orientação para a colaboração:** visa avaliar a capacidade para estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns; -----
3. **Análise Crítica e Resolução de Problemas:** visa avaliar a capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil; -----
4. **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 a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização; -----
5. **Organização, Planeamento e Gestão de Projetos:** visa assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades. -----

1.2. **Requisitos de admissão** -----

1.2.1. Quanto aos requisitos obrigatórios de admissão e que revestirão carácter eliminatório: -----

1.2.2. Os candidatos deverão reunir, cumulativamente, os requisitos gerais até à data limite para apresentação de candidaturas, sob pena de exclusão, previstos no art.º 17 da LTFP. A saber: -----



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

(Handwritten signature)

- a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial; -----
- b) 18 anos de idade completos; -----
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; -----
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; -----
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. -----

1.2.3. O nível habitacional exigido é a licenciatura. -----

Não será admitida a substituição do nível habitacional exigido por formação ou experiência profissional. -----

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, deverão apresentar, com a respetiva candidatura, sob pena de exclusão, documento comprovativo da equivalência/reconhecimento dessa habilitação estrangeira a habilitação do sistema educativo português. -----

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 requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios de Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, tendo no entanto a possibilidade de afastar estes métodos de seleção no formulário de candidatura, realizando a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica. -----

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

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

C. Para os candidatos sujeitos a provas de conhecimento e avaliação psicológica, a nota final será igual à classificação obtida na prova de conhecimentos, uma vez que a avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de apto ou não apto. -----

Para os restantes candidatos, a avaliação curricular valerá 60%, enquanto que a entrevista de avaliação de competências valerá 40%. -----

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



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

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. Considerando que a licenciatura será o mínimo exigido para o preenchimento do posto de trabalho, o nível de qualificações será valorado nos seguintes termos:-----

- **Nível 6:** licenciatura – 16 valores;-----
- **Nível 7:** mestrado na área – 18 valores;-----
- **Nível 8:** doutoramento na área – 20 valores.-----

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 Técnico Superior, desde que respeitantes à atividade de Engenharia Eletrotécnica, sendo valorado o tempo de serviço nas respetivas funções, nos seguintes termos: -

- **Sem experiência:** 10 Valores;-----
- **Até 1 ano de experiência:** 11 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;-----
- **Mais de 8 anos de experiência:** 20 Valores.-----

D. **Avaliação do Desempenho (AD)** relativa ao último período 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.-----

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



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

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. -----

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)** e **Experiência Profissional (EP)**, de acordo com a seguinte fórmula:-----

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

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. -----

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 académicos e 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, a prova de conhecimentos comporta uma única fase, é de realização individual, de natureza teórica, efetuada em suporte de papel, com a duração de noventa minutos e com consulta de legislação em suporte de papel. -----

As perguntas serão cotadas segundo os parâmetros a seguir designados: -----

- Grau 0 - Ausência de resposta ou resposta totalmente errada; -----
- Grau 1 - Resposta com abordagem apenas indireta da questão; -----
- Grau 2 - Resposta suficientemente elaborada com fundamentação insuficiente ou só parcialmente correta; -----
- Grau 3 - Resposta suficientemente elaborada; -----
- Grau 4 - Resposta bem elaborada, com fundamentação incompleta; -----
- Grau 5 - Resposta bem elaborada e integralmente fundamentada.-----



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

A prova de conhecimentos sujeita-se aos seguintes temas e legislação: -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho);-----
- Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro);-----
- Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de dezembro);-----
- Código dos Contratos Públicos (Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro);-----
- Portaria nº 949-A/2006, de 11 de setembro - Regras técnicas das instalações elétricas de baixa tensão.-----
- Decreto-Regulamentar nº 90/84, de 26 de dezembro – Estabelece disposições relativas ao estabelecimento e à exploração das redes de distribuição de energia elétrica em baixa tensão;
- Manual de Ligações à Rede Elétrica de Serviço Público da E-REDES.-----

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 de abertura no Diário da República. -----

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-----

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: -----

$OF = (AC \times 0,60) + (EAC \times 0,40)$ ou $OF = PC$ -----

Em que: -----

OF = Ordenação Final -----

PC = Prova de Conhecimentos-----

AC = Avaliação Curricular -----

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

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

Considerando que, nos termos do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é estabelecido que, em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP; e os que se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais por lei. -----

Deliberou, ainda, o júri que subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação do disposto no n.º 1 e 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: -----



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA
CÂMARA MUNICIPAL

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

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. -----

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>NÍVEL 6 <input type="checkbox"/> 16 Valores NÍVEL 7 <input type="checkbox"/> 18 Valores SUPERIOR AO NÍVEL 8 <input type="checkbox"/> 20 Valores</p> <p>Classificação final do parâmetro: _____ Valores</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 Técnico Superior de Engenharia Eletrotécnica, sendo consideradas as ações realizadas nos 3 anos anteriores à data de publicitação do concurso.</p> <p>São atribuídos 2 valores por cada 6 horas ou 1 dia de formação.</p>	<p>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> <p>Total: _____ Valores</p>
<p>3. Experiência Profissional (EP) – 0,35</p>	<p>SEM EXPERIÊNCIA: <input type="checkbox"/> 10 Valores ATÉ 1 ANO DE EXPERIÊNCIA: <input type="checkbox"/> 11 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 do último período 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</p>	<p>_____ Total: _____ Valores _____ <input type="checkbox"/> Sem avaliação - _____</p>