

**ACTA DA REUNIÃO DO JÚRI PARA DETERMINAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO
E PONDERAÇÃO DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA
DE RECRUTAMENTO DE TÉCNICOS SUPERIORES, NA ÁREA DE ENGENHARIA CIVIL,
PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES POR TEMPO INDETERMINADO**

Aos dezanove dias do mês de maio de dois mil e vinte e um, reuniu o Júri do procedimento concursal para a constituição de reserva de recrutamento para a contratação de técnicos superiores, na área de atividade de Engenharia Civil, para o exercício de funções por tempo indeterminado, constituído pelo Eng.º Jorge Manuel Correia Vilela, Diretor do Departamento de Estudos e Planeamento, que presidiu, e pelas Vogais Eng.ª Mónica Isabel Fialho de Moraes, Diretora do Departamento de Exploração e Conservação, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos, e Dr.ª Maria João Mendes Ferreira, Diretora do Departamento de Recursos Humanos, conforme deliberação do Conselho de Administração, de 06/04/2021 (reunião n.º 07, assunto n.º 12), retificada pela deliberação do Conselho de Administração, de 18/05/2021 (reunião n.º 10, assunto n.º 27), para efeitos de determinação dos critérios de apreciação/avaliação e ponderação dos métodos de seleção a aplicar:

1. Métodos de seleção a aplicar

1.1. Âmbito de aplicação:

1.1.1. Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 36.º da LGTFP, conjugado com as alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção serão os seguintes:

- Prova de conhecimentos escrita (PC);
- Avaliação psicológica (AP).

E destinam-se a:

- Candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que não se encontram a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos em situação de valorização profissional que não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos com vínculo de emprego público a termo ou não detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

Estes métodos de seleção, prova de conhecimentos e avaliação psicológica, podem ainda ser aplicáveis aos candidatos referidos em 1.1.2 que optem, através de declaração escrita, pela sua aplicação.

1.1.2. Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP, conjugado com as alíneas c) e d) do n.º 1 do art.º 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes:

- Avaliação Curricular (AC);
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

E destinam-se a:

- Candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos em situação de valorização profissional, que tenham estado por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

1.1.3. Nos termos do artigo 36.º, n.º 4, da LGTFP, conjugado com o artigo 6.º, n.º 1, alínea a), da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a todos os candidatos admitidos nos métodos de seleção referidos em 1.1.1. e 1.1.2, aplica-se o seguinte método de seleção:

- Entrevista profissional de seleção.

1.1.4. Os métodos de seleção referidos nos pontos 1.1.1, 1.1.2 e 1.1.3 serão aplicados num único momento, podendo o júri decidir fasear a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior, nos termos do artigo 7.º, n.º 2, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

1.2. É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, referidos nos pontos 1.1.1, 1.1.2 e 1.1.3.

2. Considerando a mencionada deliberação do Conselho de Administração e as tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho e ao conjunto de requisitos legais exigíveis para o seu exercício, o Júri deliberou, por unanimidade, fixar como critérios de apreciação e ponderação os seguintes:

2.1. Prova de conhecimentos (PC)

A prova de conhecimentos tem uma ponderação de 45 % da valoração final.

A prova de conhecimentos será escrita, de natureza teórico-prática e de realização individual, efetuada em suporte de papel, que avalie os conhecimentos adquiridos ao nível da escolaridade exigida, os conhecimentos descritos no perfil funcional, anexo à presente ata, nos termos da deliberação do Conselho de Administração, de 06/04/2021 (reunião n.º 07, assunto n.º 12), bem como os conhecimentos dos estatutos legais das autarquias locais e dos seus trabalhadores, com uma duração de 90 minutos.

A Bibliografia, a seguir indicada, poderá ser consultada exclusivamente em suporte de papel.

A bibliografia necessária à realização da prova de conhecimentos é a seguinte:

- Estrutura Orgânica Nuclear e Flexível dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Sintra, publicada na 2.ª série do Diário da República n.º 3, de 6/01, através do Despacho n.º 166/2021 (ver <https://www.smas-sintra.pt> ou em <https://dre.pt>);
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, e respetivas alterações (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>);
- Regime jurídico da atividade empresarial local e das participações locais, aprovada pela Lei n.º 50/2012, de 31/08, e respetivas alterações (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e respetivas alterações (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>);
- Decreto Regulamentar n.º 23/95, de 23 de agosto que aprova o Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais, alterado pela Declaração de Retificação N.º 153/95, de 30 de novembro (ver legislação em <https://dre.pt>);
- Decreto-Lei n.º 194/2009, de 20 de agosto, que estabelece o regime jurídico dos serviços municipais de abastecimento público de água, de saneamento de águas residuais e de gestão de resíduos urbanos, e respetivas alterações (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>);
- Regulamento dos Serviços Públicos de Abastecimento de Água e de Saneamento de Águas Residuais Urbanas do Município de Sintra (ver <https://www.smas-sintra.pt>);
- Regulamento de Drenagem de Águas Residuais Industriais do Município de Sintra (ver <https://www.smas-sintra.pt>);

- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, e respetivas alterações (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>);
- Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, estabelece o regime jurídico da urbanização e edificação, e respetivas alterações (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>);
- Condicionantes Técnicas dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água, Drenagem de Águas Residuais Domésticas e Recolha e Transporte de Resíduos Urbanos aprovadas em reunião do Conselho de Administração dos SMAS-SINTRA, de 27 de agosto de 2014 (ver <https://www.smas-sintra.pt>);
- Controlo de perdas de água em sistemas públicos de adução e distribuição, de Helena Alegres, Sérgio Coelho, Maria do Céu Almeida e Paula Vieira, LNEC / IRAR, Guia Técnico 3;
- Medição de caudal em sistemas de água de abastecimento e de saneamento de águas residuais urbanas, de José Duarte Henriques, João Carlos Pires da Palma e Álvaro Silva Ribeiro, LNEC / IRAR, Guia Técnico 9;
- Guia de Avaliação da qualidade dos serviços de águas e resíduos prestados aos utilizadores, LNEC, ERSAR, Guia Técnico 19.

2.2. Avaliação curricular

Para cada candidato será elaborada uma "Ficha de Avaliação Curricular", cujo modelo se encontra em anexo à presente ata, onde serão expressas as classificações e sua fundamentação, para cada nível e relativamente a cada fator de apreciação.

Este método de seleção, terá uma ponderação de 45% e o mesmo será ponderado da seguinte forma:

2.2.1. Habilitação académica de base (HA) ao nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, onde se ponderará a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, sendo atribuída a classificação correspondente à nota final de curso, acrescida de 1 (um) valor pelo grau de mestrado e de 2 (dois) valores pelo doutoramento, desde que obtidos em áreas relevantes para a função, até ao máximo de 20 valores.

2.2.2. Experiência profissional (EP), em que se ponderará o tempo de exercício efetivo de funções na área de atividade em que concretamente se insere o posto de trabalho posto a concurso, em conformidade com a caracterização do posto de trabalho (perfil funcional, anexo à presente ata), nos termos da deliberação do Conselho de Administração, de 06/04/2021 (reunião n.º 07, assunto n.º 12):

- ≥ 20 anos20 valores
- ≥ 15 anos e < 20 anos18 valores
- ≥ 8 anos e < 15 anos.....16 valores
- ≥ 4 anos e < 8 anos14 valores
- < 4 anos.....12 valores
- Sem experiência profissional10 valores

2.2.3. Formação profissional (FP) em que se ponderarão as ações de formação e o aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional dos lugares postos a concurso, e em que:

a) Cursos ou ações de formação de interesse direto para o lugar a prover = 10 valores, acrescendo, por cada curso ou ação de formação:

- Ações de formação até 12 horas, inclusive.....0,25 valores
- Ações de formação até 18 horas, inclusive.....0,50 valores
- Ações de formação até 30 horas inclusive.....0,75 valores
- Ações de formação até 60 horas, inclusive.....1,00 valor
- Ações de formação superiores a 60 horas.....1,5 valores

i) Independentemente do número de ações frequentadas, a pontuação máxima obtida neste fator, por candidato, será de 20 valores.

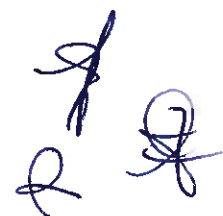
ii) Sempre que não seja possível apurar a carga horária de determinada ação de formação, o júri considerará a seguinte tabela de correspondência:

- Um dia = equivalente a 6 horas de formação
- Uma semana = equivalente a 30 horas de formação

b) Caso o candidato detenha, apenas, cursos ou ações de formação frequentados em áreas funcionais que não se considerem de interesse direto para o lugar a prover e que não viabilizem por esse motivo, a aplicação do critério de classificação definido em **2.2.3.a)**, ser-lhe-á atribuída a classificação de 8 valores.

2.2.4. A avaliação do desempenho (AD), onde será considerada a classificação obtida no último biénio em que foi avaliado, de acordo com a seguinte escala:

- Desempenho inadequado8 valores
- Desempenho adequado12 valores
- Desempenho relevante16 valores
- Desempenho excelente20 valores



Os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho, terão um valor anual positivo de 12 valores, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

2.3 Avaliação psicológica (AP)

Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências (em anexo) previamente definido.

A avaliação psicológica é realizada numa única fase, sendo valorada, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A avaliação psicológica terá uma ponderação de 25% da valoração final, nos termos do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

2.4. Entrevista de avaliação de competências

Prevista no artigo 5.º, n.º 1, alínea d), da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências (perfil funcional anexo à presente ata) consideradas essenciais para o exercício da função e incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 1633/2007, de 31 de dezembro, com uma ponderação de 25% da valoração final.

As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas quatro daquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso, e que ficará anexo à presente ata.

2.4.1. O resultado final da EAC será obtido de acordo com o seguinte:

a) O resultado de cada competência avaliada é assinalado na respetiva Grelha de Avaliação, anexa à presente ata, traduzindo a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Será avaliada a presença ou ausência de quatro comportamentos relacionados com cada uma das competências, atribuindo-se 1 ponto no caso de presença do comportamento ou zero pontos no caso de ausência de manifestação do comportamento. Após a soma dos pontos atribuídos aos quatro comportamentos, a cada competência corresponderá a seguinte cotação e apreciação qualitativa:

- 0 pontos - Insuficiente



- 1 ponto – Reduzido
- 2 pontos – Suficiente
- 3 pontos - Bom
- 4 pontos – Elevado

b) O resultado final da EAC será obtido pela soma dos pontos dos dezasseis comportamentos analisados, nos seguintes termos:

Pontos obtidos no total dos comportamentos	Avaliação Final Quantitativa	Avaliação Final Qualitativa
0 Pontos	4	Insuficiente
Entre 1 e 7 Pontos	8	Reduzido
Entre 8 e 11 Pontos	12	Suficiente
Entre 12 e 15 Pontos	16	Bom
16 Pontos	20	Elevado

2.5. Entrevista profissional de seleção

Para cada candidato será elaborada uma "Ficha de Entrevista Profissional de Seleção", cujo modelo se encontra em anexo à presente ata, onde serão expressas as classificações e sua fundamentação, para cada nível e relativamente a cada fator de apreciação.

Terá uma duração máxima de trinta minutos, uma ponderação de 30% e os critérios de apreciação e ponderação serão os seguintes:

2.5.1. Motivação para a função:

Avaliar-se-á a direção e sentido vocacional, através da deteção de motivações tais como: interesse por experiência mais variada; melhoria salarial; forma de resolução de problemas no atual posto de trabalho.

2.5.2. Experiência profissional:

Avaliar-se-á o nível detido de experiência profissional adequada ao posto de trabalho a recrutar.

2.5.3. Capacidade de Comunicação:

Pretende-se avaliar a capacidade de comunicação e a desenvoltura na apresentação das ideias e na exposição dos seus pontos de vista sobre os temas que lhe forem apresentados.

2.5.4. Relacionamento interpessoal:

Avaliar-se-á a sua capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

2.5.5. Enquadramento funcional e conhecimentos sobre o conteúdo funcional do lugar e sobre a Administração Pública Local.

Pretende avaliar os conhecimentos dos candidatos quanto à estrutura organizacional dos SMAS de Sintra e quanto à Administração Pública Local, bem como a qualidade dos conhecimentos possuídos e adquiridos através do efetivo exercício das diversas funções que tenha desempenhado.

Cada um destes fatores de apreciação compreenderá cinco níveis classificativos (1.º, 2.º, 3.º, 4.º e 5.º), a que corresponderão, respetivamente, 20, 16, 12, 8 e 4 valores, os quais serão assim definidos:

a) Motivação para a função:

- 1.º nível – Posse de elevado sentido vocacional para o lugar;
- 2.º nível – Posse de bom sentido vocacional para o lugar;
- 3.º nível – Posse de suficiente sentido vocacional para o lugar;
- 4.º nível – Posse de reduzido sentido vocacional para o lugar;
- 5.º nível – Posse de insuficiente sentido vocacional para o lugar.

b) Experiência profissional:

- 1.º nível – Demonstra possuir elevada experiência profissional, adequada ao posto de trabalho a recrutar;
- 2.º nível – Demonstra possuir boa experiência profissional, adequada ao posto de trabalho a recrutar;
- 3.º nível – Demonstra possuir suficiente experiência profissional, adequada ao posto de trabalho a recrutar;
- 4.º nível – Demonstra possuir reduzida experiência profissional, adequada ao posto de trabalho a recrutar;
- 5.º nível – Demonstra insuficiente experiência profissional, adequada ao posto de trabalho a recrutar.

c) Capacidade de comunicação:



- 1.º nível – Posse de elevadas capacidades de comunicação e de exposição dos seus pontos de vista;
- 2.º nível – Posse de boas capacidades de comunicação e de exposição dos seus pontos de vista;
- 3.º nível – Posse de suficientes capacidades de comunicação e de exposição dos seus pontos de vista;
- 4.º nível – Posse de reduzidas capacidades de comunicação e de exposição dos seus pontos de vista;
- 5.º nível – Posse de insuficientes capacidades de comunicação e de exposição dos seus pontos de vista.

d) Relacionamento interpessoal:

- 1.º nível – Demonstra elevadas capacidades para interagir com pessoas em contexto profissional e de resolução de conflitos;
- 2.º nível – Demonstra boas capacidades de para interagir com pessoas em contexto profissional e de resolução de conflitos;
- 3.º nível – Demonstra suficientes capacidades para interagir com pessoas em contexto profissional e de resolução de conflitos para interagir com pessoas em contexto profissional e de resolução de conflitos;
- 4.º nível – Demonstra reduzidas capacidades para interagir com pessoas em contexto profissional e de resolução de conflitos;
- 5.º nível – Demonstra insuficientes capacidades para interagir com pessoas em contexto profissional e de resolução de conflitos.

e) Enquadramento funcional e conhecimentos sobre o conteúdo funcional do lugar e sobre a Administração Pública Local:

- 1.º nível – Evidência um elevado conhecimento da estrutura organizacional e elevados conhecimentos profissionais relacionados com a função e sobre a Administração Pública Local;
- 2.º nível – Evidência um bom conhecimento da estrutura organizacional e bons conhecimentos profissionais relacionados com a função e sobre a Administração Pública Local;
- 3.º nível – Evidência suficiente conhecimento da estrutura organizacional e suficientes conhecimentos profissionais relacionados com a função e sobre a Administração Pública Local;

4.º nível – Evidência reduzidos conhecimentos da estrutura organizacional e reduzidos conhecimentos profissionais relacionados com a função e sobre a Administração Pública Local;

5.º nível – Evidência insuficientes conhecimentos da estrutura organizacional e insuficientes conhecimentos profissionais relacionados com a função e sobre a Administração Pública Local.

O júri procederá, por votação, à atribuição dos valores acima previstos, para cada um dos fatores de apreciação, procedendo à média aritmética simples dos valores parciais assim encontrados e da qual resultará a classificação final da entrevista pública de seleção.

3. A **classificação final** será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas, de acordo com a seguinte fórmula de classificação:

$$CF = 45\%PC + 25\%AP + 30\%EPS \quad \text{Ou} \quad CF = 45\%AC + 25\%EAC + 30\%EPS$$

Sendo que:

- CF - Classificação Final;
- PC - Prova (escrita) de Conhecimentos;
- AP - Avaliação Psicológica;
- AC - Avaliação Curricular;
- EAC- Entrevista de Avaliação de Competências;
- EPS- Entrevista Profissional de seleção.

sendo **PC = Prova de Conhecimentos**, em que:

PC = de 0 a 20 valores (escala de pontuação)

sendo **AC = Avaliação curricular**, em que:

$$AVC = \frac{HA + EP + FP + AD}{4}, \text{ em que:}$$

4

HA = Habilitações Académicas;

EP = Experiência Profissional;

FP = Formação Profissional;

AD = Avaliação do Desempenho.

sendo **EPS = Entrevista profissional de seleção**, em que:

$$\text{EPS} = \frac{a) + b) + c) + d) + e)}{5}, \text{ em que:}$$

5

- a) Motivação para a função;
- b) Experiência profissional;
- c) Capacidade de comunicação;
- d) Relacionamento interpessoal;
- e) Enquadramento funcional e conhecimentos sobre o conteúdo funcional do lugar e sobre a Administração Pública Local.

3.1. Após a aplicação dos critérios legais de desempate, e subsistindo ainda o empate, o Júri deliberou, para efeitos de ordenação final dos candidatos, aplicar os seguintes critérios complementares de desempate, pela seguinte ordem de preferência:

- 1.º Em função da valoração obtida no parâmetro «Motivação para a função» da Entrevista profissional de seleção;
- 2.º Em função da valoração obtida no parâmetro «Enquadramento funcional e conhecimentos sobre o conteúdo funcional do lugar e sobre a Administração Pública Local» da Entrevista profissional de seleção;
- 3.º Em função da valoração obtida no parâmetro «Experiência profissional» da Entrevista profissional de seleção;
- 4.º Em função da valoração obtida no parâmetro «Relacionamento interpessoal» da Entrevista profissional de seleção;
- 5.º Em função da valoração obtida no parâmetro «Capacidade de comunicação» da Entrevista profissional de seleção;

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata, que vai ser assinada por todos os intervenientes.

O Presidente do Júri



Eng.º Jorge Manuel Correia Vilela

(Diretor do Departamento de Estudos e Planeamento)

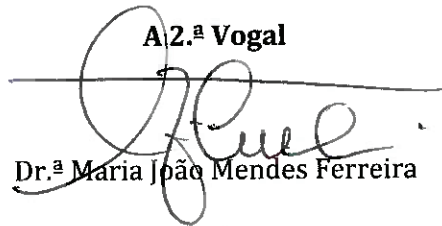
A 1.ª Vogal



Eng.ª Mónica Isabel Fialho de Moraes,

(Diretora do Departamento de Exploração e Conservação)

A 2.ª Vogal



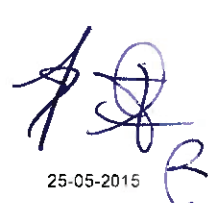
Dr.ª Maria João Mendes Ferreira

(Diretora do Departamento de Recursos Humanos)

Perfil de Competências

N.º do Posto de Trabalho:	TS
Revisão	Data
Grau de complexidade da Função	3

Designação do Posto de Trabalho / Área de Trabalho	Técnico Superior / Engenharia Civil		
Unidade Orgânica a que pertence			
Superior Hierárquico Directo	Chefe da Divisão	Subordinados Directos	Não tem
N.º de Postos de Trabalho Idênticos nesta unidade orgânica			
Conteúdo Funcional Geral (cf. Anexo à LGTFP)	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração autonomamente ou em grupo de pareceres e projetos com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando decisões de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.		
Principais tarefas, atribuições e responsabilidades que constituem o trabalho diário deste posto de trabalho	Elabora informações e pareceres diversos relacionados com projetos de ampliação, manutenção, conservação e fiscalização a realizar em infraestruturas de abastecimento de água, drenagem de esgotos domésticos e pluviais, instalações dos respetivos sistemas (estações de tratamento, estações elevatórias, reservatórios, câmaras de manobras, etc.). Organiza processos e elabora cadernos de encargos, relacionados com o lançamento de concursos públicos de projetos e empreitadas de obras públicas, integra os jûns dos procedimentos concursais de projetos e empreitadas efetuando a análise e pareceres preliminares e finais de adjudicação, sem prejuízo de outras tarefas a si distribuídas neste âmbito, tais como o esclarecimento de erros e omissões. Assegura a integração em projeto das regras de higiene e segurança no trabalho no âmbito das empreitadas de obras públicas e respetivos planos de gestão de resíduos da construção e demolição. Elabora estudos relativos ao desempenho dos sistemas, visando a minimização das perdas nas redes de abastecimento de água e infiltração nas redes de drenagem de águas residuais domésticas. Colabora na definição de áreas de influência de reservatórios, zonas de medição e controlo, sua caracterização e integração na aplicação informática de gestão do desempenho da rede de abastecimento de água, bem como na definição das bacias e áreas de influência das redes de drenagem de águas residuais domésticas, estações de tratamento ou elevação, sua caracterização e monitorização com vista a determinar o seu desempenho face a afluência indevida de águas pluviais. Define as áreas de influência de interrupções no Sistema de Abastecimento de Água do Concelho, referenciando em cadastro e ortofotomapas assim como descrevendo todos os armamentos ou localidades abrangidas na intervenção. Atualiza o cadastro de água, na sequência de intervenções de reparação, remodelação ou prolongamentos da rede de água, por administração direta. Efetua a coordenação em projeto e em obra dos trabalhos a realizar na rede de Águas de Abastecimento por administração direta, assegurando o aprovisionamento de material, ensaios de estanquidade e apoio na desinfeção de condutas. Efetua pesquisas sobre equipamentos disponíveis no mercado, para medição de caudal, pressão e transmissão de dados à distância, caracterização e dimensionamento; Desenvolve os procedimentos necessários à sua aquisição, instalação e comissionamento; Analisa e dá sequência aos pedidos de ramais de água. Efetua a gestão da manutenção dos equipamentos eletromecânicos; Gere o programa a disponibilidade de máquinas e equipamentos das viaturas e equipas de trabalho, assim como as ferramentas específicas; Elabora os Planos de Sinalização em obra; Propõe, no decurso da obra, alterações aos projetos de execução quando tal se justifique; Elabora os autos de medição das empreitadas de obras públicas; Garante o acompanhamento da atividade dos prestadores de serviços.		
Competências e Responsabilidade no âmbito do SGIQAS transversais a toda a Instituição	Cumprir com os requisitos normativos legais e outros dispostos na documentação do SGIQAS. Assegurar uma conduta responsável, minimizando os atos inseguros e evitando os acidentes, cumprindo as medidas previstas de controlo operacional associadas às suas atividades, comunicar acidentes e quase acidentes caso ocorram, colaborando na sua investigação e análise, quando necessário, conhecer e cumprir os procedimentos de prevenção, responsabilidades e modos de atuação em situações de emergência. Desenvolvimento de boas práticas que conduzam a um uso eficiente de materiais, recursos e equipamentos (água, energia, matérias-primas, consumíveis, combustíveis e instalações). Prestação de um serviço de elevada qualidade, tendo em vista a melhoria contínua, contribuindo para a construção de uma imagem positiva dos SMAS. Garantir o correto tratamento dos resíduos, desde a separação à deposição nos recipientes definidos conforme estabelecido no âmbito do SGIQAS. Desenvolvimento de medidas preventivas, em função da especificidade dos locais de trabalho, adotando-se posturas ergonómicas que contribuam para o aumento da qualidade de vida dos trabalhadores, na redução de patologias profissionais e de acidentes, assim como no incremento da produtividade.		
Competências e Responsabilidade no âmbito do SGIQAS específicas do posto de trabalho	De forma a eliminar ou diminuir os perigos e riscos associados ao posto de trabalho, adota as medidas definidas na Matriz de Identificação de Perigos e Avaliação de Riscos e na Matriz de Aspectos Ambientais. Assegurar no seu âmbito de intervenção o cumprimento das metas estabelecidas no programa de gestão ambiental. Assegurar a elaboração por parte dos projetistas ou por administração direta dos Planos de Gestão de Resíduos de Construção e Demolição. Ter em conta os aspetos do foro ambiental na análise e emissão de pareceres sobre projetos particulares e na sensibilização dos munícipes e consumidores destes serviços para os aspetos ambientais. Adota uma conduta responsável, eliminando, ou na impossibilidade, diminuir os atos inseguros a fim de evitar os acidentes e situações de emergência, assim como o modo de prevenir e/ou minimizar o impacto da ocorrência de emergências nos trabalhadores, no público e no meio ambiente. Reporta todas as situações anómalas que tenha conhecimento. Cumpre as medidas previstas de controlo operacional associadas às suas atividades; Comunica acidentes e quase acidentes, caso ocorram, colaborando na sua investigação e análise, quando necessário; Assegura o cumprimento dos requisitos de segurança no âmbito da execução do PSS (Plano de Segurança e Saúde) em obra. Conhece e cumpre os procedimentos de prevenção, responsabilidades e modos de atuação em situações de emergência.		
Nível de Escolaridade mínimo exigido	Licenciatura na área de Engenharia Civil.		
Outros requisitos de Formação / Aptidão	Inscrição na respetiva Ordem Profissional		
Formação Contínua Adequada	SIADAP, CCP, Lei dos Compromissos, Gestão e Coordenação de Projetos, Coordenação de Segurança em Projeto e Obra, Gestão de Resíduos de Construção e Demolição, SIG, Gestão Patrimonial de Infraestruturas, Gestão e Planeamento de Redes de Água, Drenagem de Esgotos Domésticos e Pluviais, Reposição de Pavimentos, Aterros e Compatação de Vias, sem prejuízo de outras diretamente relacionadas com a área de atuação do Gabinete. Ações de formação e de sensibilização no âmbito da política de qualidade, ambiente e segurança e saúde do trabalho nos SMAS de Sintra.		
Principais Equipamentos que manuseia	Material de Escritório, Computador e Impressora, Outro Equipamento informático		
Características físicas do local onde presta trabalho	Gabinete fechado partilhado com outros colegas. Trabalha também no exterior, em local variável em função das solicitações e indicações que receber.		
Competências mais importantes para o exercício da função			
Orientação para Resultados	X	Optimização de Recursos	
Orientação para o Serviço Público	X	Responsabilidade e Compromisso com o Serviço	
Planeamento e Organização		Relacionamento Interpessoal	
Análise da Informação e Sentido Crítico	X	Comunicação	
Conhecimentos Especializados e Experiência		Trabalho de Equipa e Cooperação	
Adaptação e Melhoria Contínua		Coordenação	
Iniciativa e Autonomia		Negociação e Persuasão	
Inovação e Qualidade	X	Tolerância à Pressão e Contrariedades	
Representação e Colaboração Institucional			
Observações eventuais:			



PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO DE TÉCNICOS SUPERIORES - ENGENHARIA CIVIL		
AVALIAÇÃO CURRICULAR FICHA INDIVIDUAL		
NOME DO CANDIDATO: _____		
FACTORES DE AVALIAÇÃO	VALORAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO
1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS		
2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL		
3 . FORMAÇÃO PROFISSIONAL		
4. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO		
CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR		

Sintra ____/____/2021

O Presidente do Júri _____

O 1º Vogal Efectivo _____

O 2º Vogal Efectivo _____



GRELHA DE ANÁLISE DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Nome: _____

Posto de trabalho a que se candidata: Técnico Superior - Engenharia Civil

Competências essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação		
		Fundamentação (Análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.	Estabelece prioridades na sua acção, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave) PALAVRAS-CHAVE: realiza o seu trabalho tendo em conta as atividades prioritárias			
	Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas PALAVRAS-CHAVE: empenha-se na concretização dos objetivos			
	Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos PALAVRAS-CHAVE: é empenhado e rigoroso			
	Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes actividades PALAVRAS-CHAVE: gere adequadamente o tempo e cumpre prazos			

GRELHA DE ANÁLISE DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Competências essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação		
		Fundamentação (Análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.	Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos PALAVRAS-CHAVE: age de acordo com os valores e princípios éticos do serviço			
	Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade PALAVRAS-CHAVE: identifica as necessidades dos clientes (internos ou externos) e presta um serviço adequado			
	Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações PALAVRAS-CHAVE: mostra-se disponível para responder às solicitações			
	No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade PALAVRAS-CHAVE: tem um comportamento justo, imparcial e igualitário com todos			

GRELHA DE ANÁLISE DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Competências essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação		
		Fundamentação (Análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.	Análise de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua actividade ou como suporte à tomada de decisão PALAVRAS-CHAVE: demonstra sentido crítico			
	Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil PALAVRAS-CHAVE: capacidade de análise propondo soluções			
	Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa PALAVRAS-CHAVE: prepara-se antecipadamente para tarefas de complexidade técnica			
	Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua actividade ou a de outros PALAVRAS-CHAVE: capacidade de fundamentação de ideias/dados			

GRÉLIA DE ANÁLISE DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Competências essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação		
		Fundamentação (Análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
INOVAÇÃO E QUALIDADE: Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.	Resolve com criatividade problemas não previstos PALAVRAS-CHAVE: encontra soluções para situações imprevistas			
	Propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho PALAVRAS-CHAVE: sugere novas práticas e métodos de trabalho			
	Revela interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de projetos de investigação com valor para a organização e impacto a nível externo PALAVRAS-CHAVE: é proativo e interessado no desenvolvimento dos projetos			
	Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do seu serviço e para o seu desempenho individual PALAVRAS-CHAVE: adere às inovações e tecnologias melhorando o funcionamento do serviço			

(Handwritten signature)

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO DE TÉCNICOS SUPERIORES -
ENGENHARIA CIVIL**

**ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO
FICHA INDIVIDUAL**

NOME DO CANDIDATO:

FACTORES DE AVALIAÇÃO	NÍVEL	VALORES	FUNDAMENTAÇÃO
1. MOTIVAÇÃO PARA A FUNÇÃO			
2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL			
3. CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO			
4. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL			
5. ENQUADRAMENTO FUNCIONAL E CONHECIMENTOS SOBRE O CONTEÚDO FUNCIONAL DO LUGAR E SOBRE A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA LOCAL			
CLASSIFICAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO			
CLASSIFICAÇÃO FINAL			

Sintra ____/____/2021

O Presidente do Júri _____

O 1º Vogal Efectivo _____

O 2º Vogal Efectivo _____