MUNICÍPIO DE CAMINHA

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JÚRIDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO, DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (ENGENHARIA DO AMBIENTE)

ATA Nº1

Aos trinta dias do mês de setembro de dois mil e vinte e seis, o júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído pela Presidente do Júri Angelina Maria Pereira da Cunha, Chefe da Divisão de Ambiente, Equipamentos e Serviços, pelo 1º Vogal efetivo Luís Miguel Ferreira Araújo, Técnica Superior, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e pela 2.ª Vogal efetiva Paula Cristina Valença Dias, Chefe de Unidade de Administração e Recursos Humanos, reuniu com o objetivo de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final de cada método de seleção bem como definir os critérios de desempate, tendo sido deliberado o seguinte:

1. Métodos de seleção

Nos termos do artigo 36.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com os artigos 17º e 18.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um facultativo.

1.1. Para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de requalificação que imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, exceto quando, nos termos do n.º 3 do artigo

n.º 36º da LTFP, os afastem por escrito, caso em que se lhes aplica os métodos de seleção dos demais candidatos, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento serão os abaixo indicados:

a) Avaliação curricular (AC) – Com uma **ponderação de 60%**, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

A avaliação curricular (AC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

1) Habilitação académica (HA) – O grau de habilitação académica será considerado nos seguintes termos:

- Licenciatura em Engenharia do Ambiente- 18 valores
- Mestrado em Engenharia do Ambiente - 19 valores
- Doutoramento em Engenharia do Ambiente - 20 valores

2) Formação Profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional que resultem de direto interesse ou relevantes para o exercício das atividades ou funções específicas de trabalho a ocupar, não podendo a pontuação total a atribuir a este fator ser superior a 20 valores.

Só serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, emitido por entidade certificada, que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data da realização da mesma, atribuindo-se a seguinte valoração:

Sem participação em ações de formação – 5 valores
Até 35 horas de formação – 10 valores
De 36 até 70 horas de formação – 12 valores
De 71 até 100 horas de formação – 14 valores
De 101 até 200 horas de formação – 16 valores

De 201 até 250 horas de formação – 18 valores
Mais de 250 horas de formação – 20 valores

O júri deliberou considerar que nas situações em que a duração da formação é expressa em dias, um dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

Só será considerada a formação profissional obtida pelos candidatos a partir de 1 de janeiro de 2021.

3) Experiência Profissional (EP) - Será apenas considerado o exercício de atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração:

Sem experiência Profissional – 8 valores;
Até 2 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 10 valores;
Mais de 2 anos e inferior ou igual a 5 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 12 valores;
Mais de 5 anos e inferior ou igual a 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 14 valores;
Mais de 10 anos e inferior ou igual a 15 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 16 valores;
Mais de 15 anos e inferior ou igual a 20 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 18 valores;
Superior a 20 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 20 valores;

4) Avaliação de desempenho (AD) – Apenas será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último ano (2025) em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuições,

competências ou atividades idênticas às os postos de trabalho a ocupar, atribuindo-se a seguinte valoração:

Desempenho inadequado – 0 valores
Desempenho regular – 12 valores
Desempenho Bom – 16 valores
Desempenho Muito Bom – 18 valores
Desempenho Excelente – 20 valores

Para os/as candidatos/as, que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, serão considerados 12 valores.

A Avaliação Curricular será ponderada de acordo com a fórmula a seguir indicada:

AC = (HL x 30%) + (FP x 30%) + (EP x 30%) + (AD x 10%)

Sendo que:

AC = avaliação curricular
HL = habilitações literárias
FP = formação profissional
EP = experiência profissional
AD = avaliação de desempenho

Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

b) Entrevista de avaliação de competências (EAC) – Com uma **ponderação de 40%**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliado numa escala de 0 a 20 valores.

Trata-se de uma entrevista estruturada, que permite analisa a experiência, qualificações, motivações profissionais e comportamentos manifestados em situações reais e vivenciados pelos/as candidatos/as em contexto real de trabalho.

A metodologia de avaliação de competências, identifica as competências essenciais e os comportamentos considerados determinantes para um desempenho de sucesso

A entrevista de avaliação de competências terá a duração máxima de 30 minutos e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido, considerando para o efeito as seguintes competências:

- **Orientação para os Resultados:** 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 Publica;
- **Análise Crítica e Resolução de Problemas:** 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;
- **Gestão do Conhecimento:** Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização;
- **Organização, Planeamento e Gestão de Projetos:** Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expetativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

Tendo em conta as 4 competências e que em cada competência são avaliados 3 comportamentos, perfazendo um total de 12 comportamentos, que sendo valorados com a menção presente, se traduzem num total de 20 valores, o Júri fará a avaliação de cada uma das 4 competências definidas, de acordo com a seguinte valoração tendo em conta o seguinte:

0 comportamentos evidenciados por competência – Não demonstra – 0 valores
1 comportamento evidenciado por competência – Nível Reduzido – 1,667 valores
2 comportamentos evidenciados por competência – Nível Suficiente – 3,334 valores
3 comportamentos evidenciados por competência – Nível Bom – 5,001 valores

c) Avaliação psicológica (AP) - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referências o perfil de competências previamente definido.

Na avaliação psicológica será garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra de sigilo.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham uma menção classificativa de Não apto/a neste método de seleção.

A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.

1.2. Para os/as demais candidatos/as os métodos de seleção a aplicar serão:

a) Prova de conhecimentos (PC)- Com uma **ponderação de 70%,** destinada a avaliar as competências necessárias para o exercício da função, os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da

função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos (PC), incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, de realização individual, revestirá a forma escrita, efetuada em suporte de papel e terá a duração de 90 minutos.

A prova de conhecimentos será composta por 2 grupos:

Grupo I e II

Grupo I – Composto por questões de resposta fechada (escolha múltipla), devendo ser assinalada apenas uma resposta de entre as alíneas possíveis em cada questão;
Grupo II – Composto por questões de resposta verdadeiro ou falso, devendo ser assinalada a resposta correta;

As respostas às questões do grupo I serão avaliadas nos seguintes termos:

- Assinala a resposta correta e indica corretamente o preceito legal, designadamente o diploma ou diplomas legais, o(s) artigo(s), o(s) número(s) (se aplicável) e alínea(s) (se aplicável) – 2 valores;
- Assinala a resposta incorreta ou assinala a resposta correta, mas não indica corretamente o preceito legal ou indica o preceito legal de forma incompleta – 0 valores;

As respostas às questões do grupo II serão avaliadas nos seguintes termos:

- Assinala a resposta correta e indica corretamente o preceito legal, designadamente o diploma ou diplomas legais, o(s) artigo(s), o(s) número(s) (se aplicável) e alínea(s) (se aplicável) – 2 valores;
- Assinala a resposta incorreta ou assinala a resposta correta, mas não indica corretamente o preceito legal ou indica o preceito legal de forma incompleta – 0 valores;

Legislação necessária para a realização da prova:

- **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual:**

  - do artigo 19.º ao artigo 24.º;

  - do artigo 45.º ao artigo 51.º;

  - do artigo 126.º ao artigo 143.º;

- **Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código de Trabalho, na sua redação atual:**

  - do artigo 237.º ao artigo 247.º;

- **Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;**
- **Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;**
- **Plano Estratégico para os Resíduos Urbanos 2030, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 30/2023 de 24 de março, na sua redação atual;**
- **Lei de Bases do Clima aprovada pela Lei n.º 98/2021, de 31 de dezembro, na sua redação atual;**
- Regime da Utilização de Recursos Hídricos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 226-A/2007, de 31 de maio, na sua redação atual;
- Decreto-Lei n.º 102-D/2020, de 10 de dezembro, na sua redação atual, que aprova o regime geral da gestão de resíduos, o regime jurídico da deposição de resíduos em aterro e altera o regime da gestão de fluxos específicos de resíduos transpondo as Diretivas (EU) 2018/849, 2018/850, 2018/851 e 2018/852;
- Regulamento Geral do Ruído, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro, na sua redação atual;
- Decreto-Lei n.º 135/2009, de 3 de junho, na sua redação atual, que Estabelece o regime de identificação, gestão, monitorização e classificação da qualidade das águas balneares e de prestação de informação ao público sobre as mesmas, transpondo para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2006/7/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de Fevereiro, relativa à gestão da qualidade das águas balneares;

- **Plano de Ação para a Economia Circular (PAEC) 2025-2030, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 58/2026, de 24 de março, na sua redação atual.**

Durante a realização da prova de conhecimentos de conteúdo de natureza genérica e especifica, os/as candidatos/as poderão consultar os referidos diplomas apenas em suporte de papel, não sendo permitido a utilização de versões anotadas

Durante a realização da prova de conhecimentos não será permitida a utilização de telemóveis ou qualquer aparelho eletrónico computorizado não autorizado.

Não será permitida a ausência temporária da sala, após o início da prova de conhecimentos.
A desistência da prova de conhecimentos só pode ser manifestada pelos/as candidatos/as, decorridos 15 minutos sobre o início da prova.

b) Avaliação psicológica (AP) - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referências o perfil de competências previamente definido.

Na avaliação psicológica será garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra de sigilo.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham uma menção classificativa de Não apto/a neste método de seleção.

A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.

b) Entrevista de avaliação de competências (EAC) – Com uma **ponderação de 30%**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliado numa escala de 0 a 20 valores.

Trata-se de uma entrevista estruturada, que permite analisa a experiência, qualificações, motivações profissionais e comportamentos manifestados em situações reais e vivenciados pelos/as candidatos/as em contexto real de trabalho.

A metodologia de avaliação de competências, identifica as competências essenciais e os comportamentos considerados determinantes para um desempenho de sucesso

A entrevista de avaliação de competências terá a duração máxima de 30 minutos e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido, considerando para o efeito as seguintes competências:

- **Orientação para os Resultados:** 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 Publica;
- **Análise Crítica e Resolução de Problemas:** 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;
- **Gestão do Conhecimento:** Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização;
- **Organização, Planeamento e Gestão de Projetos:** Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expetativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o

planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

Tendo em conta as 4 competências e que em cada competência são avaliados 3 comportamentos, perfazendo um total de 12 comportamentos, que sendo valorados com a menção presente, se traduzem num total de 20 valores, o Júri fará a avaliação de cada uma das 4 competências definidas, de acordo com a seguinte valoração tendo em conta o seguinte:

0 comportamentos evidenciados por competência – Não demonstra – 0 valores
1 comportamento evidenciado por competência – Nível Reduzido – 1,667 valores
2 comportamentos evidenciados por competência – Nível Suficiente – 3,334 valores
3 comportamentos evidenciados por competência – Nível Bom – 5,001 valores

2. Orientações comuns a aplicar na seleção

Os métodos de seleção serão avaliados numa escala de 0 a 20 valores, com exceção do método de seleção por avaliação psicológica, avaliada através da menção classificativa Apto ou Não Apto. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório, considerando-se excluído/a o/a candidato/a que não compareça à realização de um dos métodos de seleção na data e hora para a qual foi notificado ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores em algum dos métodos ou obtenha uma menção classificativa de Não Apto na avaliação psicológica, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos do º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

3. Ordenação final e critérios de desempate

a) A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Assim, a ordenação final será efetuada da seguinte forma:

- Para os candidatos/as que se enquadram no ponto 1.1. a classificação final será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

OF= 60% AC + 40% EAC + AP: APTO/A

Em que:

OF = Ordenação final;

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

AP = Avaliação Psicológica

- Para os candidatos/as que se enquadram no ponto 1.2. a classificação final será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

OF= 70% PC + AP: APTO/A + 30% EAC

Em que:

OF = Ordenação final;

PC = Prova de conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de avaliação de competências.

b) Deliberou o júri, por unanimidade, que em caso de igualdade de classificação na lista de ordenação final entre os/as candidatos/as, aplicam-se os critérios previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e subsistindo o empate, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior; sorteio a realizar de entre os candidatos nos quais subsiste empate após a aplicação de todos os critérios de desempate previamente definidos.

4. Disposições finais

As notificações serão efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1, do artigo 112º, do Código do Procedimento Administrativo. A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do formulário de candidatura.

Nada mais havendo a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata, a qual, depois de lida e considerada conforme, é assinada e rubricada pelos presentes.

O júri,

Presidente – Angelina Maria Pereira da Cunha

1º vogal efetivo – Luís Miguel Ferreira Araújo

2º vogal efetivo – Paula Cristina Valença Dias