

ATA Nº 1 - DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO CONFORME CARATERIZAÇÃO DO MAPA DE PESSOAL – TÉCNICO SUPERIOR – ÁREA DE SAÚDE AMBIENTAL

DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELECÇÃO

Aos três dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para a carreira geral de técnico superior, área de saúde ambiental, aberto por despacho da Exma. Senhora Presidente da Câmara Municipal, de 18 de julho de 2024, assim constituído: -----

**Presidente:** João António Falcão Marcos, técnico superior de saúde ambiental da Unidade Local de Saúde do Nordeste,

**Vogais efetivos:** Olga Maria Fernandes Andrade, técnica superior de química, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e Vítor Manuel Fernandes Rio, técnico superior, área de psicologia organizacional, ambos da Câmara Municipal de Miranda do Douro.

A reunião teve como objetivos fixar o perfil de competências adequadas ao exercício da atividade, os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

1. Considerando os postos de trabalho do mapa de pessoal do Município de Miranda do Douro a que se destina o presente procedimento concursal, deve ser aferido o seguinte perfil de competências dos candidatos:

**PERFIL DE COMPETÊNCIAS:**

Orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficiência e eficácia os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;

Conhecimentos Especializados e Experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;

Iniciativa e Autonomia: Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;

Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa;

Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

2. Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados os seguintes métodos de seleção obrigatórios e facultativos:



*Handwritten signature and initials in blue ink.*

**2.1.** Para os candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que estejam a exercer funções próprias da carreira, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizada dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são "**Avaliação Curricular**" e a "**Entrevista de Avaliação de Competências**", exceto quando por escrito afastem este método de seleção caso em que se lhes aplica os métodos de seleção obrigatórios "**Prova de Conhecimentos**" e "**Avaliação Psicológica**" e facultativo "**Entrevista de Avaliação de Competências**".

**2.2.** Para os demais candidatos os métodos de seleção obrigatórios são "**Prova de Conhecimentos**" e "**Avaliação Psicológica**" e o facultativo "**Entrevista de Avaliação de Competências**".

**2.3.** Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes será aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos da valoração final, nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, ou que tenham obtido um juízo de não apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, de acordo com a alínea b) do citado n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos na data, hora para a qual foram notificados.

**2.4.** Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na Lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos.

### **3. Método de seleção:**

**3.1. Avaliação curricular (AC)**- Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

A Avaliação curricular (AC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até as centésimas, de acordo com a fórmula a seguir indicada.

$$AC = [(HL.30\%) + (FP.10\%) + (EP.40\%) + (AD.20\%)]$$

Em que:

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



Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão:

Habilitação literária (HL) - Será ponderado a escolaridade ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, nos seguintes termos:

- Licenciatura pós-Bolonha – 14 Valores
- Licenciatura pré-Bolonha ou Pós-Bolonha com Mestrado Integrado, na área pretendida— 16 valores
- Mestrado (Pré-Bolonha) com relevância para as funções a executar – 18 valores
- Doutoramento com relevância para as funções a executar - 20 valores

Não há lugar á substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional.

Formação profissional (FP) — Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional dos postos de trabalho a ocupar.

Só serão consideradas as ações de formação frequentadas nos últimos 5 anos (com exceção das pós-graduações, que são consideradas independentemente do limite temporal), comprovadas documentalmente, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

- Sem formação ou formação não relacionada com a área a concurso — 10 valores
- <70 horas – 12 valores
- >=70 horas e < 210 horas – 14 valores
- > = 210 horas e < 350 horas – 16 valores
- >= 350 horas e < 490 horas – 18 valores
- >= 490 horas – 20 valores.

O júri deliberou por unanimidade considerar que nas situações em que a duração da formação é expressa em dia, um dia de formação é equivalente a 7 horas.

Não serão valoradas as ações de formação cuja duração não se encontre expressamente indicada.

Experiência profissional (EP) - terá incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e o grau de complexidades das mesmas:

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

- Até um 1 ano em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho — 10 valores;
- De 1 ano até 2 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho — 12 valores;
- De 2 anos até 3 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho — 14 valores;
- De 3 anos até 5 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho — 16 valores;
- De 5 anos até 7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho — 18 valores;



- Superior a 7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho — 20 valores.

Avaliação de desempenho (AD) — Devidamente comprovada, em que se pondera avaliação relativa ao último período não superior a quatro anos a que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos trabalho a ocupar, atribuindo-se a seguinte valoração:

- Desempenho Inadequado — (1 a 1,999) — 0 valores
- Desempenho adequado — (2 a 3,999) - 12 valores
- Desempenho relevante — (4 a 4,499) - 15 valores
- Desempenho excelente — (4,5 a 5) - 20 valores

Caso os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar será considerado 12 valores.

**3.2. Entrevista de avaliação de competências (EAC)** - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

**3.2.1.** A entrevista de avaliação de competências terá a duração máxima de 60 minutos. 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 competências descritas no respetivo perfil de competências, conforme discriminadas no **ponto 1 da presente ata**.

**3.2.2.** Cada uma das competências deve ser avaliada qualitativamente e quantitativamente de acordo com a tabela seguinte:

Avaliação qualitativa	Avaliação quantitativa
Competência demonstrada a um nível Elevado	20 valores
Competência demonstrada a um nível Bom	16 valores
Competência demonstrada a um nível Suficiente	12 valores
Competência demonstrada a um nível Reduzido	8 valores
Competência demonstrada a um nível Insuficiente	4 valores

**3.2.3.** A classificação final da EAC resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências consideradas para o efeito, arredondada às centésimas.

**3.2.4.** A entrevista de avaliação de competências (EAC) será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização deste método.



**3.3. Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT)** - Destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função em concurso, bem como o adequado conhecimento da língua portuguesa.

**3.3.1. Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT)** - Terá natureza teórica e será efetuado de forma escrita, individualmente, em suporte de papel, e será constituída por questões de identificação por verdadeiro ou falso, de desenvolvimento e de escolha múltipla, tendo a duração de 90 minutos, com tolerância de 30 minutos. Na PECT será adotada a escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até às centésimas.

**3.3.2. A Prova Escrita de conhecimentos teóricos (PECT)** incidirá sobre os seguintes conteúdos:

- Conhecimentos da Língua Portuguesa,
- Constituição da República Portuguesa de 2 de abril de 1976, na sua atual redação;
- Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação — Código do Procedimento Administrativo;
- Decreto-lei n.º 135/99, de 22 de abril, na sua atual redação - Define os princípios gerais de ação a que devem obedecer os serviços e organismos da Administração Pública na sua atuação face ao cidadão;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação — Aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, art.º 237.º a 257.º (Férias e faltas), na sua atual redação - Código do Trabalho;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação — Regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico,
- Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação — Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- Decreto-lei nº 18/2008, de 29 de janeiro, aprova o Código dos Contratos Públicos (CCP), na sua atual redação;
- - Regulamento nº 92/2021, de 27 de janeiro — Regulamento do Serviço de Abastecimento Público de Água do Município de Miranda do Douro;
- Despacho nº 1845/2019, de 21 de fevereiro — Regulamento da organização dos serviços municipais, estrutura e competências;
- Decreto-lei n.º 69/2023, de 21 de agosto, na sua atual redação — Regime Jurídico da Qualidade da Água destinada ao Consumo Humano;
- Lei nº 58/2005, de 29 de dezembro na sua redação atual- Lei da Água;
- Decreto-lei 226-A/2007, de 31 de maio — Regime de Utilização dos Recursos Hídricos;
- Decreto-lei nº 152/97, de 19 de junho - Transpõe para o direito interno a Directiva n.º 91/271/CEE, do Conselho, de 21 de maio de 1991, relativamente ao tratamento de águas residuais urbanas;
- Lei 52/2018, de 20 de agosto, na sua atual redação - Estabelece o regime de prevenção e controlo da doença dos legionários;

- Portaria n.º 25/2021, de 29 de janeiro - Estabelece a classificação do risco e as medidas mínimas a serem adotadas pelos responsáveis dos equipamentos, redes e sistemas;
- Despacho n.º 1547/2022, de 8 de fevereiro - Determina os procedimentos técnicos para a realização do Programa de Monitorização e Tratamento da Qualidade da Água;
- Decreto-lei n.º 194/2009, de 20 de agosto - Regime jurídico dos serviços municipais de abastecimento público de água, de saneamento de águas residuais urbanas e de gestão de resíduos urbanos;
- Decreto-Regulamentar 23/95, de 23 de agosto - Aprova o Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais.
- Portaria 21/2007, de 5 de janeiro - Regulamento aplicável aos contadores de água limpa, fria ou quente, para uso doméstico, comercial ou da indústria ligeira;
- Decreto-lei 71/2011, de 16 de junho - Atualiza os requisitos essenciais dos instrumentos de medição, transpondo a Directiva n.º 2004/22/CE;
- Lei n.º 23/96, de 26 de julho, na sua atual redação - Cria no ordenamento jurídico alguns mecanismos destinados a proteger o utente de serviços públicos essenciais.
- Regulamento n.º 446/2018, de 23 de julho da ERSAR, que aprova o Regulamento dos Procedimentos Regulatórios;
- Regulamento n.º 594/2018, de 4 de setembro da ERSAR, que aprova o Regulamento de Relações Comerciais dos Serviços de Águas e Resíduos;
- Decreto-lei n.º 220/2008, de 12 de novembro, e a Portaria n.º 1532/2008, de 29 de dezembro, em especial no que respeita aos projetos, à instalação e à localização dos dispositivos destinados à utilização de água para combate aos incêndios em edifícios;
- Decreto-lei n.º 564/99, de 21 de dezembro, com as respetivas alterações - Estabelece o estatuto legal da Carreira de Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica.

Durante a realização da prova escrita de conhecimentos teóricos (PECT), os candidatos poderão consultar os diplomas legais, apenas em suporte papel, desde que não anotados e/ou comentados.

Os candidatos que compareçam à prova com um atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, ficam impedidos de realizar o método de seleção, considerando-se como motivo de exclusão a não comparecimento ao método.

Na realização da prova de conhecimentos será garantido o anonimato para efeitos de correção, nos termos da alínea a) do n.º 2 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A prova escrita de conhecimento teóricos é constituída pelos seguintes grupos:

**Grupo I** – Composto por sete (7) questões de resposta fechada (escolha múltipla), devidamente fundamentada (indicação do diploma e artigo aplicável).

Cada resposta correta vale 1 valor, caso devidamente respondida. Cada resposta correta vale 1 valor, sendo descontados 0,4 valores, no caso da fundamentação legal se encontra errada, insuficiente ou em falta.



**Grupo II** - Constituído por oito (8) questões de identificação por verdadeiro ou falso. Cada resposta correta vale 1 valor.

As respostas deverão estar devidamente fundamentadas, com indicação do diploma legal e artigo aplicável.

- Responde corretamente – 0,50 valores;
- Fundamenta indicando corretamente o(s) diploma(s) legal(ais) - + 0,25 valores
- Fundamenta indicando corretamente o(s) artigo(s) - + 0,25 valores
- Não responde ou responde erradamente – 0,00 valores

**Grupo III** – Constituído por duas (2) questões de desenvolvimento (conhecimentos gerais e específicos), uma com pontuação de dois (2) valores e outra com pontuação de três (3) valores.

Nas respostas às questões de desenvolvimento será avaliada a capacidade de raciocínio, o conhecimento técnico demonstrado, a indicação do(s) diploma(s) legal(is) e normativo(s) em que se fundamenta e o uso adequado da língua portuguesa, nos seguintes termos:

- Responde de maneira correta, demonstra correto domínio e precisão n uso de conceitos, boa capacidade de argumentação, indica corretamente o(s) diploma(s) legal(is) e normativo(s) em que se fundamenta – 2 e 3 valores, respetivamente;
- Responde de maneira correta, fundamenta, indica corretamente o(s) diploma(s) legal(is) e erradamente o normativo(s) – 1 e 2 valores, respetivamente;
- Responde de maneira correta, não fundamenta, indica corretamente o(s) diploma(s) legal(is) mas não indica o normativo(s) – 0,75 e 1,75 valores, respetivamente;
- Responde de maneira correta, não fundamenta, não indica corretamente o(s) diploma(s) legal(is) e o normativo(s) – 0,50 valores, respetivamente;
- Não responde ou responde erradamente – 0,00 valores.

**3.4. Avaliação Psicológica (AP)**- Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências dos candidatos e estabelecer, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas **de Apto e Não Apto**, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção.

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

**4.** Ainda que compita ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a sua designação até à ordenação final, conforme preceitua o n.º 1 do artigo 9.º da Portaria, atendendo a que nenhum dos seus elementos possui habilitação e competências para a aplicação do método avaliação psicológica (AP) e da entrevista de avaliação de competências (EAC), deliberaram solicitar à Ex.ma Senhora Presidente da Câmara Municipal que seja diligenciado, respetivamente, pedido de colaboração de entidade especializada pública ou, na ausência de disponibilidade desta, de entidade privada, para realização de parte do procedimento, designadamente para aplicação da AP e da EAC, ao abrigo do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.



5. A ordenação final dos candidatos que completem o respetivo procedimento, com aprovação a todos os métodos de seleção aplicados é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores em resultados da média aritmética ponderação das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

Assim, a ordenação final a será efetuada da seguinte forma:

5.1. Aos candidatos que se enquadram no ponto 2.1, a ordenação final obedecerá à seguinte fórmula:

$$OF = AC * 60 \% + EAC * 40 \%$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

5.2. Aos candidatos que se enquadram no ponto 2.2 a ordenação final obedecerá à seguinte fórmula:

$$OF = PECT * 70 \% + EAC * 30 \% \text{ (com apto na AP)}$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PECT = Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

5.3. Em situações de igualdade de valoração entre os candidatos é aplicável o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e havendo necessidade, de forma sucessiva, os seguintes critérios de desempate:

- a). Maior grau de habilitação académica;
- b). Classificação obtida na habilitação literária exigida para admissão ao procedimento.
- c). Sucessivamente pela melhor classificação obtida no perfil de competências definido em 1, pela ordem que aí aparecem;

6. A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, disponibilizada na plataforma eletrónica de recrutamento do município, através do link: <https://recrutamento.cm-mdouro.pt/> e afixada no placard de informação do edifício dos paços do concelho, sito no Largo D. João III, em Miranda do Douro.

7. A lista unitária de ordenação final após homologação será disponibilizada na plataforma eletrónica de recrutamento do município, através do link: <https://recrutamento.cm-mdouro.pt/> e afixada no placard de informação do edifício dos paços do concelho, sito no Largo D. João III, em Miranda do

Douro, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação da sua publicação.

8. Os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos da alínea f) do artigo 3.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

9. No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos após receção da notificação no seu e-mail, podem no decurso do período indicado, exercer esse direito. Na notificação rececionada constará uma hiperligação através da qual se podem pronunciar.


E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este procedimento, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O Júri

O Presidente do Júri

A 1.º Vogal efetivo

O 2.º Vogal efetivo

  
(João Falcão Marcos, Dr.)

  
(Olga Fernandes Andrade, Dr.ª.)

  
(Vitor M. Fernandes Rio, Dr.)