

**ATA DA 1ª REUNIÃO DO JÚRI**

**ATA DA DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA  
CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE 1 TÉCNICO SUPERIOR (LICENCIATURA EM  
ENGENHARIA DO AMBIENTE)**

Aos vinte e um dias do mês de julho de dois mil e vinte e três, na sala de reuniões da Associação de Municípios das Terras de Santa Maria, reuniu o júri do concurso em epígrafe, o qual foi nomeado por deliberação do Conselho Diretivo na sua reunião de 30 de março de 2023, com a presença de Joaquim Manuel Boavida dos Santos Costa, Secretário Geral da Associação de Municípios das Terras de Santa Maria (AMTSM), na qualidade de presidente do júri e dos vogais Susana Ândrea Oliveira e Silva, Técnica Superior da AMTSM e Vera Neves, Técnica Superior da Câmara Municipal de S. João da Madeira, a fim de definir os critérios a utilizar nos métodos de seleção:

- Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes:

**Métodos de Seleção Obrigatórios:**

1. Avaliação Curricular (AC)
2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

**Métodos de Seleção Facultativos ou Complementares:**

3. Avaliação Psicológica (AP)

**1 - Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica, profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

$$AC = HA (20\%) + FP (30\%) + EP (35\%) + AD (15\%)$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitação Académica; FP = Formação Profissional;



AMTSM

Vanessa

EP = Experiência Profissional e AD = Avaliação de Desempenho.

a) **Habilitação Académica (HA):** onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma:

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 20 valores;

b) **Valorização Curricular (VC):** neste fator, pretende-se avaliar a formação profissional e outros cursos de especialização, concluídos e comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional.

Assim, será considerada a frequência de ações de formação, congressos, seminários, jornadas, palestras, pós-graduações, MBA's, mestrados e doutoramentos, diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover.

Para avaliação deste fator, o júri considerará a formação desde que comprovada por certificados, diplomas ou outros documentos credíveis que indiquem expressamente o número de horas ou dias.

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas de 0 valores.

A avaliação será realizada nos seguintes termos:

Sem formação	0 valores
Até 14 horas (inclusive)	8 valores
> 14 até 30 horas (inclusive)	10 valores
> 30 até 60 horas (inclusive)	12 valores
> 60 até 90 horas (inclusive)	14 valores
> 90 até 120 horas (inclusive)	16 valores
> 120 até 200 horas (inclusive)	18 valores
> 200 horas	20 valores

c) **Experiência Profissional (EP),** onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher.

Será ponderada da seguinte forma:

- Até 1 ano (inclusive) – 10 valores;



AMTSM

Vera Jari  
S  
Ferreira

- Entre um e dois anos (inclusive)– 12 valores;
- Entre dois e três anos (inclusive)– 14 valores;
- Entre três e seis anos (inclusive) – 16 valores;
- Entre seis e oito anos (inclusive)– 18 valores;
- Superior a oito anos – 20 valores.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

**d) Avaliação de Desempenho (AD)**, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao período correspondente aos últimos 3 biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo a mesma apurada através do cálculo da média desses mesmos anos.

Caso o candidato não tenha sido avaliado durante algum desses anos, será atribuída a classificação de 3.

A conversão da média final, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, conforme exemplo abaixo discriminado:

$$5 \text{-----} 20$$

$$3,5 \text{-----} x$$

$$x = 14$$

**2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, exigíveis ao exercício da função. A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que são as seguintes:

- Formação técnica na área;
- Capacidade de análise da informação e sentido crítico;
- Capacidade de planeamento e organização;
- Capacidade de relacionamento interpessoal;
- Conhecimentos especializados e experiência.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração de até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores em cada um



AMTSM

Vera Neves

S  
Vera Neves

dos itens, calculando-se posteriormente a média aritmética para determinar o valor final deste método.

**3 - Entrevista 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 previamente definido. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever 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 um juízo de Não Apto/a neste método de seleção.

A aplicação do método de seleção, Avaliação Psicológica será da competência da DGAEP ou pelo Núcleo de Psicólogos da Associação de Municípios de Terras de Santa Maria ou de outras entidades, devidamente autorizadas e escolhidas pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade (DGAEP).

– Para os/as restantes candidatos/as, os métodos de seleção serão:

**Métodos de Seleção Obrigatórios:**

1. Prova de Conhecimentos (PC);
2. Avaliação Psicológica (AP);

**Métodos de Seleção Facultativos ou Complementares:**

3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

**1 - Prova de Conhecimentos (PC)** - visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A Prova de Conhecimentos será escrita, em suporte papel, de realização individual, e será constituída por questões para análise de conhecimento e questões de desenvolvimento, sem consulta.

Terá a duração de 1 hora, com 5 minutos de tolerância na entrada e com 5 minutos de tolerância para o término da mesma.

A Prova de Conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão



AMTSM

João Jesus

ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.

**-Legislação Geral**

- Dec. Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na atual redação – Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação – Código do Trabalho.

**-Legislação Específica**

- Dec. Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na atual redação – Código dos Contratos Públicos;
- Dec. Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro – Condições de Segurança e da Saúde no Trabalho;
- Dec. Lei n.º 152/97, de 19 de junho – Transpõe para a ordem jurídica interna o disposto na Diretiva n.º 91/271/CEE (EUR-Lex), do Conselho de 21 de maio de 1991, relativamente à recolha, tratamento e descarga de águas residuais urbanas no meio aquático.
- Dec. Lei n.º 348/98, de 9 de novembro - Altera o Decreto Lei 152/97 de 19 de junho que transpõe para a ordem jurídica interna o disposto na Diretiva 91/27/CEE (EUR-Lex), do Conselho de 21 de maio de 1991, relativamente à recolha, tratamento e descarga de águas residuais urbanas no meio aquático, de forma a transpor para o direito interno a Diretiva 98/15/CE (EUR-Lex), da Comissão de 21 de fevereiro.
- Dec. Lei n.º 149/2004, de 22 de junho - Altera o Decreto-Lei n.º 152/97, de 19 de junho, que transpôs para a ordem jurídica nacional a Diretiva n.º 91/271/CEE (EUR-Lex), do Conselho, de 21 de maio, relativamente ao tratamento de águas residuais urbanas.
- Dec.- Lei n.º 198/2008, de 8 de outubro - Altera o Decreto-Lei n.º 152/97, de 19 de Junho, na redação que lhe foi dada pelos Decretos-Leis n.ºs 348/98, de 9 de Novembro, e 149/2004, de 22 de Junho, que transpõe para o direito interno a Diretiva n.º 91/271/CEE, do Conselho, de 21 de Maio, relativamente ao tratamento de águas residuais urbanas.
- Lei n.º 58/2005, de 29 de dezembro - Aprova a Lei da Água, transpondo para a ordem jurídica nacional a Diretiva n.º 2000/60/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro, e estabelecendo as bases e o quadro institucional para a gestão sustentável das águas



AMTSM

Jean Nery

- Dec. Lei nº 236/98, de 1 de agosto - Estabelece normas, critérios e objetivos de qualidade com a finalidade de proteger o meio aquático e melhorar a qualidade das águas em função dos seus principais usos

- Portaria nº 188/2021 de 8 de setembro - Procede à identificação das zonas sensíveis e das zonas menos sensíveis para efeitos da aplicação do Decreto-Lei nº 152/97, de 19 de junho.

- Dec. Lei nº 226-A/2007, de 31 de maio - Regime da Utilização dos Recursos Hídricos

- Regulamento nº 594/2018 - Regulamento de Relações Comerciais dos Serviços de Águas e Resíduos

**2 - 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 previamente definido. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever 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 um juízo de Não Apto/a neste método de seleção.

A aplicação do método de seleção, Avaliação Psicológica será da competência da DGAEP ou pelo Núcleo de Psicólogos da Associação de Municípios de Terras de Santa Maria ou de outras entidades, devidamente autorizadas e escolhidas pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade (DGAEP).

**3 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, exigíveis ao exercício da função. A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que são as seguintes:

- Formação técnica na área;
- Capacidade de análise da informação e sentido crítico;
- Capacidade de planeamento e organização;
- Capacidade de relacionamento interpessoal;
- Conhecimentos especializados e experiência.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração de até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil

de competências previamente definido e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores em cada um dos itens, calculando-se posteriormente a média aritmética para determinar o valor final deste método.

De acordo com o disposto na alínea 1 do art.º 19º da Portaria, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

#### **Classificação Final:**

- A classificação final resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 60\%) + AP \text{ (Apto/Não Apto)} + (EAC \times 40\%)$$

Em que: OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; AP – Avaliação Psicológica; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

ou

$$OF = (PC \times 60\%) + AP \text{ (Apto/Não Apto)} + (EAC \times 40\%)$$

Em que: OF – Ordenação Final; PC – Prova de Conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

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

- Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos nos artigos 23º e 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- a) Maior classificação na Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);



AMTSM

- b) Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Capacidade de relacionamento interpessoal”;
- c) Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Capacidade de planeamento e organização”;

- Os candidatos admitidos serão convocados, pela forma prevista no art.º 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

As notificações são efetuadas preferencialmente através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

O Júri

Joaquim Manuel Boavida dos Santos Costa

Susana Ândrea Oliveira e Silva

Vera Neves