



ATA N.º 1

Procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, na área de Engenharia do Ambiente, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Aos dez dias do mês de março de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas, no Município do Crato, edifício Sá Nogueira, reuniu o júri do procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município do Crato, da carreira e categoria de Técnico Superior, na área de Engenharia do Ambiente, para desempenhar funções na Divisão de Serviços Técnicos – Setor de Ambiente e Energia, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, nomeado por despacho do Exmo. senhor Presidente da Câmara de 07 de fevereiro de 2025, com a presença dos seguintes membros do júri, a saber:

Sónia Cristina Tita Ribeiro Parelho, Técnica Superior do Município de Alter do Chão, na qualidade de Presidente.

Maria José Esteves Gomes da Costa, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira do Município do Crato, na qualidade de 1.ª vogal efetiva e Helena Paula Barreto Arguelles, Técnica Superior do Município de Alter do Chão, na qualidade de 2.ª vogal efetiva.

Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e de conformidade com a deliberação da Câmara Municipal de 10 de julho de 2024, o presente recrutamento é aberto a candidatos com e sem vínculo de emprego público.

Esta reunião teve como objetivo proceder à definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 9.º e n.º 1 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Assim, nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da referida Portaria, deliberou o júri proceder à fixação dos parâmetros de avaliação nos seguintes termos.

Na avaliação ter-se-á em consideração o conteúdo funcional do posto de trabalho, tal como se encontra previsto no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e respetiva caracterização no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Crato aprovado para o ano de



2025:

Exerce, com responsabilidade e autonomia técnica, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que fundamentam e preparam a decisão, designadamente: 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; implementa, dinamiza e acompanha campanhas de sensibilização e educação ambiental, bem como medidas e ações de monitorização, de controle, gestão e proteção ambiental, nomeadamente no âmbito dos resíduos sólidos, indicadores ambientais, espaços verdes e recursos hídricos; planifica e garante apoio técnico e logístico, adequado às ações a desenvolver nos diferentes domínios ambientais; participa em grupos de trabalho com o objetivo de realizar ações de sensibilização e proteção do ambiente, através de campanhas educativas; apoia na elaboração de regulamentos municipais no âmbito da proteção ambiental; exerce funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; representa o órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores; executa tarefas que, no âmbito das suas atribuições sejam superiormente determinadas; contribui para a boa imagem do Município, executando com zelo, eficácia e eficiência, as tarefas que lhe sejam superiormente determinadas no âmbito das suas atribuições e dos princípios éticos e deontológicos do funcionalismo público.

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a utilizar no presente recrutamento são os seguintes:

Métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação dos candidatos:

a) Prova escrita de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), relativamente aos candidatos em situação de valorização profissional, que por último tenham exercido funções de conteúdo diferente do inerente ao posto de trabalho a que se refere o presente procedimento; candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que exerçam funções de conteúdo diferente e candidatos sem vínculo emprego público por tempo indeterminado.

b) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), relativamente aos candidatos nas condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem, ou tratando-se de candidatos



em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.

Nota: Aos candidatos que reunirem estes requisitos, mas afastarem, por escrito, a aplicação destes métodos, ser-lhes-á aplicável os métodos de seleção previstos em **a)**.

MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS

Prova escrita de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 100%.

O Júri deliberou que a prova escrita de conhecimentos é de realização individual, em suporte de papel, assume a forma escrita, revestindo natureza teórica e terá a duração máxima de 90 minutos, com possibilidade de consulta de legislação simples, não anotada, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica relacionados com os seguintes temas:

Temas gerais:

- Regime jurídico das autarquias locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;
- Lei geral do trabalho em funções públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Código do procedimento administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual.

Temas específicos:

- Regulamento da qualidade do serviço prestado ao utilizador final – Regulamento n.º 446/2024, de 19 de abril;
- Regime geral da gestão de resíduos, regime jurídico da deposição de resíduos em aterro e alteração ao regime da gestão de fluxos específicos de resíduos – Decreto-Lei n.º 102-D/2020, de 10 de dezembro, na sua redação atual;
- Regime jurídico de gestão do arvoredo urbano – Lei n.º 59/2021, de 18 de agosto;
- Regime económico e financeiro dos recursos hídricos – Decreto-Lei n.º 97/2008, de 11 de junho, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 46/2017, de 3 de maio, na sua redação atual;



- Regime jurídico dos instrumentos de gestão territorial (RJGT) – Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, na sua redação atual;
- Lei de bases do clima – Lei n.º 98/2021, de 31 de dezembro;
- Guia técnico 27 – Guia de avaliação da qualidade dos serviços de águas e resíduos prestados aos utilizadores (4ª geração do sistema de avaliação).

A prova escrita de conhecimentos será constituída por questões de desenvolvimento, de pergunta direta, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Para o efeito formula-se questões atinentes às matérias publicitadas, cujo grau de conhecimentos se entende adequado à função para a qual decorre a seleção.

O conjunto de questões do teste para a prova escrita de conhecimentos do procedimento concursal será mantido em sigilo até à sua distribuição pelos concorrentes.

Na realização da prova escrita de conhecimentos será garantido o anonimato para efeitos de correção, nos termos do disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, 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*.

A Avaliação Psicológica será realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, ou quando se revele inviável, através de entidade especializada, a contratualizar pelo Município do Crato, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Avaliação Curricular (AC): 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, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 60%.

A avaliação curricular de cada candidato será efetuada através de uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata (Anexo I).

A valoração da avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:



AC = HA (20%) + FP (30%) + EP (40%) + AD (10%)

As ponderações dos fatores (**HA, FP, EP e AD**) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Sendo:

AC – Avaliação Curricular;

HA – Habilitações Acadêmicas;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência profissional;

AD – Avaliação de desempenho.

HA – Habilitações acadêmicas – onde se pondera a titularidade de um grau acadêmico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 3, titulares de licenciatura em Engenharia do Ambiente, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação acadêmica.

Habilitação Acadêmica	Valoração
Licenciatura em Engenharia do Ambiente	17 valores
Mestrado com interesse direto para o posto de trabalho	18 valores
Doutoramento com interesse direto para o posto de trabalho	20 valores

FP = Formação profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, frequentadas nos últimos cinco anos, devidamente comprovada, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas.

Duração	Valoração
Sem formação e/ou formação sem relevância na área	8 valores
Formação com relevância na área - até 21 horas	12 valores
Formação com relevância na área – > 21 até 42 horas	14 valores
Formação com relevância na área - > 42 até 70 horas	16 valores
Formação com relevância na área - > 70 até 126 horas	18 valores
Formação com relevância na área - > 126 horas	20 valores

No caso de o certificado não conter a indicação do número de horas, serão consideradas 7



horas por dia.

EP – Experiência profissional: Considerando e ponderando a execução de funções e atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e grau de complexidade das mesmas, sendo que apenas se considera a experiência profissional devidamente **comprovada e detalhada**, nos seguintes termos:

Experiência profissional	Valoração
Sem experiência profissional na função/atividade	8 valores
Experiência profissional na função/atividade até 1 ano	12 valores
Experiência superior a 1 ano até 2 anos na função/atividade	14 valores
Experiência superior a 2 ano até 3 anos na função/atividade	16 valores
Experiência superior a 3 ano até 5 anos na função/atividade	18 valores
Experiência superior a 5 anos na função/atividade	20 valores

AD = Avaliação de desempenho: A respetiva ponderação será efetuada por referência ao último período avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada na sua expressão quantitativa e convertida à escala de 0 a 20 valores.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP, será convertida para a escala de 0 a 20 valores da seguinte forma:

Escala do SIADAP	Escala do Procedimento
≤ 1,999	8 valores
Entre 2 e 2,999	12 valores
Entre 3 e 3,499	14 valores
Entre 3,500 e 3,999	16 valores
Entre 4 e 4,499	18 valores
≥ 4,500	20 valores

Nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, delibera o Júri, para não prejudicar qualquer candidato, que a classificação a atribuir nestes casos será de 12 valores.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, por forma a permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais vivenciadas pelo candidato, sendo valorada numa escala de 0 a



20 valores, com valoração até às centésimas, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 40%.

A EAC incidirá sobre as competências previstas na Portaria n.º 214/2024/1 de 20 de setembro, que aprova o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP), sendo avaliadas aquelas que constam do perfil de competências definido no Mapa de Pessoal para o respetivo posto de trabalho.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A preparação e a aplicação deste método de seleção serão realizadas por técnico com formação adequada para o efeito.

Para este efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, sendo a classificação final obtida através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências a avaliar.

De acordo com o Mapa de Pessoal aprovado as competências associadas à especificidade do posto de trabalho e consideradas essenciais para o exercício da função são as seguintes:

Orientação para o serviço público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Nível de exigência dos comportamentos	Componentes da competência	Comportamentos
3	Ética e valores	Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.
3	Compromisso	Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades.
3	Conduta pessoal	Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

Orientação para a mudança e inovação: Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.



Nível de exigência dos comportamentos	Componentes da competência	Comportamentos
3	Mudança	Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.
3	Abertura a novas ideias	Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade
3	Soluções	Propõe e coloca em prática soluções para responder a desafios atuais e futuros.

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.

Nível de exigência dos comportamentos	Componentes da competência	Comportamentos
3	Aquisição do conhecimento	Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento, mantendo-se atualizado/a no âmbito de saberes relevantes.
3	Aplicação do conhecimento	Orienta os outros na aquisição e aplicação do conhecimento especializado que possui.
3	Partilha do conhecimento	Propõe procedimentos de captura, organização, armazenamento e acessibilidade à informação e ao conhecimento relevantes.

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 expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

Nível de exigência dos comportamentos	Componentes da competência	Comportamentos
3	Organização	Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.
3	Planeamento	Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades.
3	Gestão de projetos	Define planos para a execução das etapas dos projetos sob sua responsabilidade e implementa os ajustes necessários, de modo a garantir o cumprimento dos prazos, custos e padrões de qualidade estabelecidos e a satisfação das expectativas das partes interessadas.



Orientação para a segurança: Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

Nível de exigência dos comportamentos	Componentes da competência	Comportamentos
3	Regras e procedimentos	Contribui para revisão, atualização e a disseminação dos regulamentos e procedimentos de segurança e de confidencialidade.
3	Mitigação de riscos	Contribui para a avaliação crítica de processos de mitigação de riscos, sugerindo ajustes e medidas preventivas.
3	Priorização da segurança	Contribui para a avaliação crítica e para o desenvolvimento de melhores práticas de segurança e de confidencialidade da informação.

A presença dos comportamentos em análise em cada competência será avaliada da seguinte forma:

Comportamentos	Classificação
3 comportamentos demonstrados	20 valores
2 comportamentos demonstrados	16 valores
1 comportamentos demonstrados	12 valores
0 comportamentos demonstrados	8 valores

Ordenação Final:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será 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, mediante a aplicação de uma das seguintes fórmulas, conforme os métodos aplicados aos candidatos:

$$CF = PC + AP \text{ (Apto)}$$

ou

$$CF = AC \text{ (60\%)} + EAC \text{ (40\%)}$$

Em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;



AP = Avaliação Psicológica;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído do procedimento concursal o candidato que não compareça para a realização dos métodos de seleção, que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou que tenha obtido um juízo de *Não Apto* em qualquer um deles, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

Sem prejuízo de outras situações configuradas como preferenciais por lei, em caso de igualdade de valoração entre candidatos, o critério de desempate a adotar será em função da valoração obtida no primeiro método utilizado, conforme previsto na alínea a), do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Subsistindo o empate, serão aplicados sucessivamente, os seguintes critérios:

- a) Candidato com melhor valoração obtida na parte específica da prova de conhecimentos;
- b) Candidato com habilitação literária superior;
- c) Candidato com maior média final na licenciatura.

Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade e votação nominal.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri presentes.

A Presidente do Júri,

(Sónia Cristina Tita Ribeiro Parelho)

A 1.ª Vogal Efetiva,

(Maria José Esteves Gomes da Costa)

A 2.ª Vogal Suplente,



CRATO
Município

(Helena Paula Barreto Arguelles)

ANEXOS:

I – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR