



ATA N.º 1

ATA DE CRITÉRIOS DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA ÁREA FUNCIONAL DE EDUCAÇÃO AMBIENTAL

Aos treze dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria geral de Técnico Superior, na área funcional Educação Ambiental, composto por:

Presidente: Maria Manuela Castro Gonçalves Lima, Diretora de Departamento de Gestão de Recursos Humanos

Vogais Efetivos: Cláudia Ricardina Tavares Madureira, Chefe de Divisão da Divisão de Higiene e Limpeza Urbana e Elísio Manuel Ferreira Silva, Diretor de Departamento de Projetos e Obras Municipais;

Vogais Suplentes: Susana Maria Neves Vidal, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Ana Santos Ferreira Barros Laranja, Técnica Superior, área de Engenharia do Ambiente.

Na reunião o júri fixou os elementos legalmente exigidos pela Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual, assim como, a parametrização dos critérios de avaliação em cada um dos métodos de seleção aplicados e respetiva ponderação de acordo com o perfil de competências previamente definido, definição da grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método.

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Primeiro: Caracterização do posto de trabalho - Análise estudos e emissão de pareceres numa perspetiva macroscópica sistemática integrada nos assuntos que lhe são submetidos, para tratamento à luz das ciências do ambiente; elaboração de propostas fundamentadas de solução de problemas concretos na área ambiental; preparação elaboração e acompanhamento de projetos ambientais, designadamente campanhas de sensibilização e educação ambiental; bem como medidas e ações de monitorização, controlo, gestão e proteção ambiental, nomeadamente no âmbito de resíduos sólidos, indicadores ambientais, espaços verdes e recursos hídricos. Participação com eventual coordenação em equipas interdisciplinares compostas por técnicos superiores ou outros; intervenção no diálogo privilegiado com outros ramos de especialidades para prossecução de objetivos com conteúdo pluridisciplinar.

Segundo: Requisitos de admissão - Os previstos no art. 17.º da LTFP:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição/lei especial ou convenção internacional;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

Nível Habilitacional: Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) - Portaria n.º 256/2005, de 16 de março: Licenciatura/Mestrado em Educação Ambiental e áreas afins (CNAEF 422 / CNAEF 851), a que corresponde o grau de complexidade 3, conforme alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.



Não há lugar, no presente procedimento concursal, à substituição do nível habilitação exigido por formação adequada ou experiência profissional.

Terceiro: Métodos de Seleção - Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, completado com o método facultativo, a Prova de Conhecimentos ou Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, completado com o método facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências.

Avaliação Curricular: Visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação literária ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

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

Habilitações Literárias - HL;

Formação Profissional - FP;

Experiência Profissional - EP;

Avaliação de Desempenho - AD

De acordo com a seguinte fórmula: $AC - HL (15 \%) + FP (30\%) + EP (30 \%) + AD (25 \%)$

As Habilitações Literárias (HL): Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores:

Habilitações Literárias – Valoração:

Habilitação literária exigida para o posto de trabalho (licenciatura ou mestrado) - 15 valores;

Habilitação literária superior à exigida (doutoramento) - 20 valores.

A Formação Profissional (FP): Será considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. 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.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação Profissional Valoração:

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 20 horas - 10 Valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 40 horas - 12 Valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas - 14 Valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas - 16 Valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas - 18 Valores;

Pós-Graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho - 20 Valores.

Experiência Profissional (EP): Será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional Valoração:

Sem experiência ou igual a 1 ano - 10 Valores;



Experiência profissional > 1 ano até < 4 anos - 12 Valores;
Experiência profissional = 4 anos e < 8 anos - 14 Valores;
Experiência profissional = 8 e < 12 anos - 16 Valores;
Experiência profissional = 12 e < 16 anos - 18 Valores;
Experiência profissional = ou > 16 anos - 20 Valores

Avaliação de Desempenho (AD) - Devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

4 a 5 Menção de Excelente - 20 valores;
4 a 5 - Desempenho Relevante ou Muito Bom - 16 valores;
3,500 a 3,999 - Desempenho Bom - 14 valores;
2 a 3,499 - Desempenho Adequado ou Regular - 12 valores;
1 a 1,999 - Desempenho Inadequado - 8 valores.

Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.

Prova de Conhecimentos (PC): Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata e é cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Forma, natureza, duração da Prova de Conhecimentos:

Forma: A Prova assumirá a forma escrita revestindo natureza teórica, com consulta não sendo permitida a consulta de legislação comentada ou anotada.

Natureza: A Prova incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função.

Duração: A Prova tem a duração de 60 minutos, com 30 minutos de tolerância.

Não é permitida a utilização de equipamentos digitais ou informáticos pessoais, devendo desligar-se os telemóveis antes do início da prova.

Legislação geral:

- Constituição da República Portuguesa;
 - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro- Código do Procedimento Administrativo, na sua redação atual;
 - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas- artigos 70º a 78º, 126º a 135º, e 176º a 182º, na sua redação atual
 - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação – Regime Jurídico das Autarquias Locais
- Legislação específica:
- Regulamento Geral do Ruído - Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro, na sua redação atual;
 - Regime de Avaliação e Gestão de Ruído Ambiente (RAGRA) - Decreto-Lei n.º 136-A/2019, de 6 de setembro, na sua redação atual;
 - Regime da Avaliação e Gestão da Qualidade do Ar Ambiente - Decreto-Lei n.º 102/2010, de 23 setembro, na sua redação atual;
 - Lei da Água - Lei n.º 58/2005, de 29 de dezembro, na sua redação atual;
 - Águas Residuais Urbanas - Decreto-Lei n.º 152/97, de 19 de junho, na sua redação atual e demais diplomas complementares (Decreto-Lei nº 172/2001, de 26 de maio e Decreto-Lei nº 149/2004, de 22 de junho);
 - Regime da Utilização dos Recursos Hídricos - Decreto-Lei n.º 226-A/2007, de 31 de maio, na sua redação atual;



- Águas Marinhas - Diretiva Quadro Estratégia Marinha (Diretiva 2008/56/CE, de 17 de junho);
- Qualidade da Água - Decreto-Lei n.º 236/98, de 1 de agosto, na sua redação atual;
- Lei de Bases do Clima - Lei n.º 98/2021, de 31 de dezembro, na sua redação atual;
- Plano de Ação para a Economia Circular em Portugal - Resolução do Conselho de Ministros n.º 108/2019, de 2 de julho introduziu alterações específicas ao Plano de Ação para a Economia Circular em Portugal (PAEC) 7;
- Plano Estratégico para os Resíduos Urbanos 2030 (PERSU 2030) - Resolução do Conselho de Ministros n.º 30/2023, de 24 de março;
- Regime Geral de Resíduos – Decreto-Lei nº 102-D/2020, de 10 de dezembro, na sua redação atual (Lei nº 52/2021, de 10 de agosto; Declaração de Retificação nº 3/2021, de 21 de janeiro);
- Princípio da Responsabilidade Alargada do Produtor – Decreto Lei nº 152-D/2017, de 11 de dezembro, na sua redação atual.

A Avaliação Psicológica (AP): Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato/a submetido/a a avaliação psicológica será elaborada uma ficha, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado obtido.

A avaliação psicológica será valorada através das menções classificativas Apto e Não Apto.

A avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

A Entrevista de Avaliação de Competências, composta 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.

As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

A – 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. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.
2. Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.
3. Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

B – 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. Traduz-se nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.
2. Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.
3. Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.

C – 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. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.
2. Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades.
3. Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.

D – Comunicação: Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada. Traduz-se nos seguintes comportamentos:

1. Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos.
2. Transmite, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários.
3. Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.

E – Tomada de Decisão: Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Avalia as situações e toma decisões rapidamente sempre que necessário.
2. Identifica benefícios e riscos associados à tomada de decisão, tendo em conta os potenciais impactos nos resultados.
3. Assume a responsabilidade pelas suas ações e pelos projetos que coordena, monitorizando o resultado das suas decisões.

Valoração da Entrevista de Avaliação de Competências:

O/A candidato/a evidencia 5 ou 4 competências - 20 valores;

O/A candidato/a evidencia 3 ou 2 competências - 16 valores;

O/A candidato/a evidencia 1 competência - 12 valores;

O/A candidato/a evidencia 0 competências - 8 valores;

Quarto - A ordenação final dos/as candidatos/as resulta da aplicação da seguinte fórmula e é expressa numa escala de 0 a 20 valores:

OF= AC 30% + EAC 40% + PC 30% (método facultativo)

Ou

OF= 70%PC + AP (Apto/Não Apto) + 30%EAC (método facultativo)

Em que:

OF- Ordenação Final;

PC - Prova de conhecimentos;

AP - Avaliação Psicológica;



CÂMARA MUNICIPAL
VILA DO CONDE

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;

Quinto - Critérios de Ordenação Preferencial: Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da referida Portaria, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- Candidato com mais classificação obtida no primeiro método;
- Candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
- Candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso.

Sexto - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de março, para efeitos de admissão a concurso, os/as candidatos/as com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

Sétimo - Notificações: O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos candidatos são realizadas nos termos do art.º 6º da referida Portaria através da Plataforma e/ou Correio Eletrónico recrutamento@cm-viladoconde.pt.

Nada mais havendo a tratar, foi declarada encerrada a reunião da qual, para constar, se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelo respetivo júri.

(Presidente do Júri - Maria Manuela Castro Gonçalves Lima)

(1º Vogal Efetivo – Cláudia Ricardina Tavares Madureira)

(2º Vogal Efetivo – Elísio Manuel Ferreira Silva)