



ATA Nº 1

Procedimento Concursal Ref. Nº 03 /2024

Contratação por Tempo Indeterminado

Técnico Superior

(Geologia)

Ao dia 1 do mês de abril do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu o Júri do concurso aberto por Deliberação nº 83 da Câmara Municipal do Barreiro, datada de 07 de Fevereiro de 2024, constituído por Rui Manuel Teixeira, Diretor de Departamento do Departamento de Águas, Higiene Urbana e Atividades Reguladoras da Câmara Municipal do Barreiro, como Presidente, Ana Lameira Cruz, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal do Barreiro que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Daniel Hugo Nobre Filipe, Chefe de Divisão de Águas e Saneamento da Câmara Municipal do Barreiro, como vogais, para estabelecer os fatores de ponderação e apreciação dos métodos de seleção a utilizar no procedimento, que são a Avaliação Curricular (AC), a Prova de Conhecimentos (PC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Avaliação Psicológica (AP).

A classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

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, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

$$CF = AC (70\%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30\%)$$

Para os restantes candidatos:

$$CF = PC (100\%) + AP (Apto/Não Apto)$$

1. Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. Este fator será valorado na



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:

$$AC = HA (15\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (25\%)$$

em que:

AC = Avaliação Curricular;
HA = Habilitação Académica;
FP = Formação Profissional;
EP = Experiência Profissional;
AD = Avaliação do Desempenho.

Na Avaliação Curricular, serão ponderados e avaliados os seguintes parâmetros:

1.1. Habilitações Académicas (HA):

- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado em Geologia pré-Bolonha) 20Valores
- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado em Geologia pós-Bolonha) 18Valores
- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura em Geologia pré-Bolonha) 16Valores
- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura em Geologia pós-Bolonha) 14Valores

1.2. **Formação Profissional (FP)**, sendo ponderada a formação profissional, devidamente comprovada, relacionada com a área funcional para que o procedimento é aberto e obtidas nos últimos 5 anos, do seguinte modo:

- Sem formação ou não relacionadas com a área 10 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total inferior a 20 horas 12 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total entre 21 horas e 40 horas..... 14 valores



- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total entre 41 horas e 60 horas.....16 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total entre 61 horas e 80 horas..... 18 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

1.3. Experiência Profissional (EP), serão pontuadas as tarefas e atividades desenvolvidas pelos candidatos de acordo com a área funcional para que o procedimento é aberto, do seguinte modo:

- Com experiência até 1 ano 8 valores
- Com experiência profissional entre 1 ano e até 3 anos 14 valores
- Com experiência profissional entre 3 anos e até 6 anos 16 valores
- Com experiência profissional entre 6 anos e até 9 anos 18 valores
- Com experiência profissional superior a 9 anos 20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada.

1.4. Avaliação do Desempenho (AD), aplicável aos candidatos referenciados no ponto 15.9 do aviso de abertura, será considerada a relativa ao último período, não superior a dois biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, o Júri atribuirá a classificação de 10 valores. Cada elemento valorado na escala de 0 a 20 valores.

São excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a **10 valores**, considerando como tal, por arredondamento, a classificação inferior a **9,5 valores**.

2. **A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método será baseada num 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 de comportamentos em análise. A competência a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

1. Orientação para Resultados - competência ponderada a 20%
2. Otimização de Recursos - competência ponderada a 20%
3. Conhecimentos Especializados e Experiência - competência ponderada a 20%
4. Iniciativa e Autonomia - competência ponderada a 20%
5. Adaptação e Melhoria Continua - competência ponderada a 20%

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Escala	Classificação	Nível Classificativo
95% a 100%	20 Valores	<i>Nível Elevado</i>
75% a 94%	16 Valores	<i>Nível Bom</i>
60% a 74%	12 Valores	<i>Nível Suficiente</i>
40% a 59%	8 Valores	<i>Nível Reduzido</i>
0 a 39%	4 Valores	<i>Nível Insuficiente</i>

3. **Prova de Conhecimentos (PC)**: A prova de conhecimentos será de forma escrita, de realização individual, de conhecimentos específicos, com possibilidade de consulta de legislação não anotada, efetuada em suporte de papel, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, verdadeiras ou falsas e questões de desenvolvimento, com a duração de 120 minutos, destinando-se a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. Será expressa numa escala de 0 a 20 Valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.



Legislação Geral: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro – SIADAP; Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro, adapta aos serviços da administração autárquica o SIADAP.

Legislação/Bibliografia Específica: Lei n.º 54/2005 de 15 de novembro, com as alterações introduzidas por: Declaração de Retificação n.º 4/2006; Lei n.º 78/2013; Lei n.º 34/2014; Lei n.º 31/2016; Lei Orgânica n.º 2/2023; Diretiva 2000/60/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de outubro de 2000 que estabelece um quadro de ação comunitária no domínio da política da água (JO L 327 de 22.12.2000, p. 1); Decreto-Lei n.º 69/2023 de 21 de agosto que Estabelece o regime jurídico da qualidade da água destinada ao consumo humano, transpondo diversas diretivas; Decreto-Lei n.º 133/2005 de 16 de agosto; Decreto-Lei n.º 135/2009 de 3 de junho; Decreto-Lei n.º 226-A/2007 de 31 de maio; Decreto-Lei n.º 382/99 de 22 de setembro; Decreto-Lei n.º 68/99 de 11 de março; Decreto-Lei n.º 77/2021 de 27 de agosto que Altera o quadro aplicável às zonas sensíveis relativas ao tratamento de águas residuais urbanas; Decreto-Lei n.º 84/2011 de 20 de junho; Decreto-Lei n.º 113/2012 de 23 de maio; Decreto-Lei n.º 152/97 de 19 de junho; Decreto-Lei n.º 235/97 de 3 de setembro; Decreto-Lei n.º 236/98 de 1 de agosto; Lei n.º 58/2005 de 29 de dezembro que 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; Lei n.º 54/2015 de 22 de junho, Bases do regime jurídico da revelação e do aproveitamento dos recursos geológicos existentes no território nacional, incluindo os localizados no espaço marítimo nacional; Lei n.º 52/2018 - Diário da República n.º 159/2018, Série I de 2018-08-20, Estabelece o regime de prevenção e controlo da doença dos legionários e procede à quinta alteração ao Decreto-Lei n.º 118/2013, de 20 de agosto; Portaria n.º 25/2021 de 29 de janeiro; Portaria n.º 188/2021 de 8 de setembro, que procede à identificação das zonas sensíveis e das zonas menos sensíveis para efeitos da aplicação do Decreto-Lei n.º 152/97, de 19 de junho; Portaria n.º 115/2023 de 5 de maio, que procede, para o ano de 2023, à identificação das águas balneares costeiras e de transição e das águas balneares interiores, fixando as respetivas épocas balneares, e à qualificação como praia de banhos, onde é assegurada a presença de nadadores—salvadores.



São excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 10 valores, considerando como tal, por arredondamento, a classificação inferior a 9,5 valores.

4. Avaliação Psicológica (AP):

A 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.

É realizada por técnico especializado para o efeito, que transmitirá em ficha individual a classificação dos candidatos.

A avaliação psicológica é valorada 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.

As presentes deliberações foram votadas nominalmente e aprovadas por unanimidade.

Não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião e lavrada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri presentes.

Presidente:

Rui Manuel Teixeira,
Diretor de Departamento do
Departamento de Águas, Higiene
Urbana e Atividades Reguladoras
da Câmara Municipal do Barreiro

1º Vogal:

Ana Cristina Lameira Cruz,
Técnica Superior da Divisão de
Recursos Humanos da Câmara
Municipal do Barreiro

2º Vogal:

Daniel Hugo Nobre Filipe,
Chefe de Divisão de Águas e
Saneamento da Câmara
Municipal do Barreiro