

Ata da reunião do Júri em que foram definidos os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção do procedimento concursal comum de recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal do Município de Arganil (Engenharia do Ambiente)

Ao 16 de janeiro de 2026, pelas 10 horas horas, no Edifício dos Paços do Concelho do Município de Arganil reuniram os membros do Júri do procedimento concursal supracitado, nomeados por despacho proferido pelo senhor Presidente da Câmara Municipal nº21/2025 DAGF, de 06/11/2025, a saber, Susana Patrícia Alves Ferreira, Coordenadora do Setor de Águas e Saneamento das Águas de Coimbra, Presidente do Júri; Ana Rita das Neves Oliveira, Técnica Superior, Unidade de Obras Municipais e Particulares, 1ª Vogal Efetivo do Júri e Cláudia Margarida Martins Silvestre, Técnica Superior, Unidade de Obras Municipais e Particulares, 2ª Vogal Efetivo do Júri, constando da ordem de trabalhos a definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção do procedimento concursal comum de recrutamento acima mencionado, considerando para tal as determinações da abertura do procedimento concursal em questão constantes no despacho do senhor Presidente da Câmara Municipal supracitado e à legislação aplicável. -----

De acordo com o nº1 do artº36º da Lei nº35/2014, 20/06, na sua atual redação (adiante designada por LTFP) e com o nº1 do artº17 da Portaria nº233/2022, de 09/09 (adiante designada por Portaria), os métodos de seleção são a prova de conhecimentos e avaliação psicológica. Em conformidade com o nº2 do artº36º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, exceto quando o candidato o afaste por escrito. -----

Neste âmbito, o Júri deliberou, por unanimidade que, para a aplicação dos métodos de seleção da prova de conhecimentos, da avaliação curricular e ou entrevista de avaliação de competências vão ser utilizadas as competências técnicas adequadas e existentes no Município de Arganil e para a aplicação do método de seleção da avaliação psicológica foi deliberado solicitar ao

Presidente da Câmara Municipal, em conformidade com o nº3 do artº9º da Portaria a colaboração de entidade especializada pública, ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada. -----

Em conformidade com o artº19º da Portaria e tendo como fundamento a maior celeridade na seleção dos candidatos, na eventualidade de serem admitidos mais de quinze candidatos ao procedimento concursal, a aplicação dos métodos de seleção será faseada: -----

- a) Aplicação dos métodos de seleção obrigatórios num primeiro momento, à totalidade dos candidatos admitidos; -----
- b) Aplicação do método de seleção da entrevista de avaliação de competências apenas aos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos 20 (vinte) de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades de recrutamento. -----
- c) Sempre que da aplicação prevista nas alíneas a) e b) supra resulte a satisfação das necessidades de recrutamento, será dispensada a aplicação dos métodos seguintes aos restantes candidatos, os quais se consideram excluídos para efeitos do respetivo procedimento concursal. -----

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e assumirá a forma escrita, revestindo a natureza teórica. Será de realização *individual*, com a duração de Hora: 60 Minutos, com tolerância de 30 Minutos. A prova será com consulta, em suporte de papel e constituída por questões de resposta múltipla, de desenvolvimento e de interpretação. A prova incidirá sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função. -----

A prova de conhecimentos versará sobre os seguintes temas, recomendando-se a seguinte legislação e bibliografia para a sua preparação e para consulta, não podendo para este efeito ser comentada ou anotada: -----

- Estrutura orgânica dos serviços municipais de Arganil (Despacho n.º 2070 publicado na II. ª Série do Diário da República n.º 19, de 27/01/2011, despacho n. º2527/2013, publicado na II. ª Série do Diário da República n.º 32, de 14/02/2013 e Despacho n.º 11472/2023 publicado na II. ª Série do Diário da República n.º 217, de 09/11/2023); -----

- Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12/09, na atual redação);-----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20/06 na atual redação);-----
- Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07/01);-----
- Sistema de avaliação de desempenho (Lei nº66/B/2007, de 28/12, na atual redação e Decreto-Regulamentar n.º18/2009, de 04/09);-----
- Código dos Contratos Públicos (Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29/01 na atual redação);-----
- Regime jurídico da Reserva Agrícola Nacional – RAN (Decreto-Lei nº 73/2009, de 31 de março, na sua atual redação);-----
- Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional - RJREN (Decreto-Lei n.º 166/2008, de 22 de agosto, na sua atual redação);-----
- Lei de Bases da Política de Ambiente (Lei n.º 19/2014, de 14/04); -----
- Lei da Água (Lei n.º 58/2005, de 29/12, na atual redação);-----
- Complementa a Lei da Água (Decreto-Lei n.º 77/2006, de 30/03);-----
- Titularidade dos recursos hídricos (Lei n.º 54/2005, de 15/11, na atual redação);-----
- Regime de licenciamento e utilização dos recursos hídricos (Decreto-Lei n.º 226-A/2007, de 31/3 na atual redação);-----
- Lei quadro das contraordenações ambientais (Lei n.º 50/2006, de 29/8, na sua atual redação);-----
- Regime jurídico dos serviços municipais de abastecimento público de água, de saneamento de águas residuais e de gestão de resíduos urbanos (Decreto-Lei n.º 194/2009, de 20/08, na atual redação);-----
- Normas e critérios para a delimitação de perímetros de proteção de captações de águas subterrâneas destinadas ao abastecimento público (Decreto-Lei nº 382/99, de 22/09);-----
- Regime jurídico da qualidade da água para consumo humano (Decreto-Lei n.º 69/2023, de 21/08);-----
- 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 (Decreto-Lei n.º 236/98, de 01/08 na atual redação);-----
- Tratamento de águas residuais urbanas e que aprovou também a lista de identificação das zonas sensíveis e das zonas menos sensíveis para o território continental (Decreto-Lei nº 152/97, de 19/06 na atual redação);-----
- Regulamento geral dos sistemas públicos e prediais de distribuição de água e de drenagem de águas residuais (Decreto Regulamentar n.º 23/95, de 23/08 na atual redação);-----

- Regulamento de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho na Exploração dos Sistemas Públicos de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais (Portaria 762/2002 de 01/07);----
- Regime geral de resíduos (Decreto-Lei nº 102-D/2020, de 10/12 na atual redação);-----
- Princípio da Responsabilidade Alargada do Produtor - Decreto Lei nº 152-D/2017, de 11 de dezembro;-----
- Regulamento Geral de Ruído (Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17/01 na atual redação);-----
- Regime de Avaliação e Gestão de Ruído Ambiente (RAGRA) (Decreto-Lei n.º 136-A/2019, de 06/09);-----
- Regime da avaliação e gestão da qualidade do ar ambiente (Decreto-Lei n.º 102/2010, de 23/09);-----
- Lei de Bases do Clima (Lei n.º 98/2021, de 31/12 na atual redação);-----
- Regulamento de Serviço de Distribuição / Abastecimento de Água e Sistema de Saneamento de Águas Residuais do Município de Arganil (Regulamento n.º 702/2019, de 05/09 na atual redação);--
- Regulamento de Serviço de Gestão de Resíduos Urbanos do Município de Arganil (Regulamento n.º 701/2019, de 05/09 na atual redação);-----

A prova de conhecimentos será valorada numa escala de classificação de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas. -----

A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, sendo valorada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto* e aplicada de acordo com os números 2º e 3º do artº17º da Portaria. -----

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, considerando neste âmbito: a habilitação académica (HA); a formação profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; a experiência profissional (EP) com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas; a avaliação do desempenho (AD) relativa ao último período, não superior a três ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

Considerando o anterior, relevam para as atividades inerentes ao posto de trabalho em recrutamento as evidências relacionadas com as seguintes funções: estudo, monitorização e controlo das estações de tratamento de águas residuais e das fossas sépticas; acompanhamento e ações de regularização

das licenças de utilização dos recursos hídricos e da rejeição de águas residuais das estações de tratamento; planeamento, monitorização, controlo e promoção de ações na operação de redes de abastecimento de água e de saneamento, com o objetivo de maximizar a eficiência das mesmas e minimizar o seu impacto ambiental nos recursos hídricos; colaboração no reporte dos indicadores da qualidade do serviço, abastecimento de água, saneamento de águas residuais e resíduos urbanos; elaboração de pareceres sobre matérias que estejam dentro das atribuições municipais do ambiente, bem como outras correspondentes às atribuições relativas à Unidade de Obras Municipais e Particulares da Divisão de Gestão Urbanística dos serviços municipais de Arganil e ao conteúdo funcional e grau de complexidade descritos no anexo do nº2 do artº88º da LTFP. -----

Para a valoração do parâmetro de avaliação da habilitação académica, os critérios de avaliação adotados são seguintes: -----

Habilitações Académicas (HA)	Valoração
Licenciatura na área de atividade	18 valores
Mestrado na área de atividade	19 valores
Doutoramento na área de atividade	20 valores

A habilitação académica será avaliada de acordo com documentos comprovativos emitidos ou homologados pelas entidades competentes portuguesas. -----

Para a valoração do parâmetro da formação profissional, na área funcional, os critérios de avaliação adotados são os seguintes: -----

Formação Profissional (FP)	Valoração
Sem qualquer participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional	0 valores
Seminários, Colóquios, Congressos e Encontros profissionais até 7h	0,5 valores cada
Cursos, Ações ou Módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 7h até 14h	1 valor cada
Cursos, Ações ou Módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 14h até 35h	1,5 valores cada
Cursos, Ações ou Módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 35h	2 valores cada

Só serão avaliados os seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais, os cursos, ações ou módulos de formação e ou aperfeiçoamento profissional dos quais os candidatos apresentem documento comprovativo. Nos documentos comprovativos apresentados em que não

conste a descrição e ou referência à duração do curso ou ação, esse será avaliado como uma participação de duração igual a 7 horas por cada dia de formação. -----

Para a valoração do parâmetro da experiência profissional, os critérios de avaliação adotados são os seguintes: -----

Experiência Profissional (EP)	Valoração
Sem qualquer experiência profissional	9,50 valores
Experiência profissional de duração até um ano	10 valores
Acrescer 1 valor por cada ano completo de experiência profissional, para além de 1 ano completo	1 valor por ano

Só serão avaliados os períodos de tempo de experiência profissional dos quais sejam apresentados documentos comprovativos e que evidenciem que a atividade exercida corresponde à área objeto de recrutamento. -----

Para a valoração do parâmetro da avaliação de desempenho será considerada a média aritmética das três últimas menções de avaliação de desempenho, de acordo com os seguintes critérios de avaliação: -----

- Lei nº66-B/2007, de 28/12 na sua atual redação: Desempenho Excelente – 20 valores; Desempenho Relevante/Muito Bom/Bom – 16 valores; Desempenho Adequado/Regular – 12 valores e Desempenho Inadequado – 8 valores. -----

- Caso seja verificada a inexistência de avaliação de desempenho ou a existência de avaliação de acordo com outro diploma legal, será considerada a avaliação de desempenho de Desempenho Adequado/Regular – 12 valores. -----

A 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 obtidas nos parâmetros de avaliação, de acordo com a seguinte fórmula: -----

AC = [(3 HA) + FP + (6 EP) + (2 AD)] /12, ou seja, a classificação do método de seleção da avaliação curricular será igual ao quociente entre a soma do triplo da classificação obtida em habilitação académica, da classificação obtida em formação profissional, do sêxtuplo da classificação obtida em experiência profissional e do dobro da classificação obtida em avaliação do desempenho, e doze). -----

As classificações de cada parâmetro de avaliação da avaliação curricular e a sua classificação final são registadas em ficha individual própria cujo modelo é anexo à presente ata e da qual faz parte integrante. -----

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores. -----

O método da entrevista profissional de competências deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. -----

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências essenciais: orientação para o serviço público; orientação, planeamento e gestão de projetos; análise crítica e resolução de problemas; orientação para a mudança e inovação. O guião está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, cujo modelo é anexo à presente ata e da qual faz parte integrante. -----

Em conformidade com o disposto no nº4 do artº36º da LTFP e com o artº2º do artº18º da Portaria e tendo em conta a atividade e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho em causa, bem como o perfil de competências definido, será utilizado como método de seleção complementar, a aplicar aos candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios previstos no nº1 do artº36º da LTFP, ou seja, na prova de conhecimentos e na avaliação psicológica, a entrevista de avaliação de competências, julgado método de seleção relevante para os pressupostos enunciados. -----

O Júri deliberou, por unanimidade, sobre a ponderação dos métodos de seleção e sistema de valoração final (VF): a valoração final é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a aplicação das seguintes fórmulas: -----

a) Para os candidatos cujos métodos obrigatórios sejam a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica: $VF=(70\%PC) + (30\%EAC)$, ou seja, a prova de conhecimentos ponderará setenta por cento e a entrevista de avaliação de competências trinta por cento na classificação final. -----

b) Para os candidatos cujos métodos obrigatórios sejam a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências: $VF=(55\%AC) + (45\%EAC)$, ou seja, a avaliação curricular ponderará



cinquenta e cinco por cento e a entrevista de avaliação de competências quarenta e cinco por cento na classificação final. -----

Em caso de igualdade de classificação adotar-se-ão os critérios constantes no artº24º da Portaria e outros legalmente previstos. -----

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluídos do procedimento concursal os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a nove vírgula cinquenta valores ou um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

A publicitação intercalar dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, publicitada no átrio do Espaço do Cidadão, situado no edifício sede do Município de Arganil e disponibilizada em www.cm-arganil.pt. A publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicitada na IIª Série do Diário da República e publicitada nos termos mencionados anteriormente. -----

E por não haver mais assuntos a tratar a Presidente do Júri deu por encerrada a reunião, dela se lavrando a presente ata, que depois de lida em voz alta e achada conforme vai ser assinada pelos membros do Júri presentes. -----

Susana Patrícia Alves Ferreira, Presidente,

Susana Patrícia Alves Ferreira

Ana Rita das Neves Oliveira, Vogal,

Ana Rita das Neves Oliveira

Cláudia Margarida Martins Silvestre, Vogal,

Cláudia Margarida Martins Silvestre

Publicitada na página eletrónica

municipal em ____/____/____

Candidato(a):

1º Método de Seleção - AVALIAÇÃO CURRICULAR (0-20 valores)

Critérios de Avaliação		Valoração	Classificação	
1 - Habilitações Académicas (HA)		20		
Licenciatura na área de atividade		18 valores		
Mestrado na área de atividade		19 valores		SUBTOTAL
Doutoramento na área de atividade		20 valores		
2 - Formação Profissional (FP)		20		
Sem qualquer participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional		0 valores		
Seminários, Colóquios, Congressos e Encontros profissionais até 7h		0,5 valores cada		
Cursos, Ações ou Módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 7h até 14h		1 valor cada		
Cursos, Ações ou Módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 14h até 35h		1,5 valores cada		SUBTOTAL
Cursos, Ações ou Módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 35h		2 valores cada		
3 - Experiência Profissional (EP)		20		
Sem qualquer experiência profissional		9,50 valores		
Experiência profissional de duração até um ano		10 valores		SUBTOTAL
Acrescer 1 valor por cada ano completo de experiência profissional, para além de 1 ano completo		1 valor por ano		
4 - Avaliação de Desempenho (AD)		20		
Lei nº66- B/2007, de 28/12 na sua atual redação	Desempenho Excelente	20		
	Desempenho Relevante/Muito Bom/Bom	16		
	Desempenho Adequado	12		
	Desempenho Inadequado	8		SUBTOTAL
Inexistência de avaliação de desempenho ou de sistema de avaliação		Regular/Adequado	12	

Classificação da AC	$AC = 3HA + FP + 6EP + 2AD / 12$	AC = ____ + ____ + ____ + ____ / ____
		AC = ____ valores
		(arredondamento às centésimas)

Observações:

O Júri,



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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

GRELHA DE CLASSIFICAÇÃO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Candidato: _____

Data: ____/____/____

Competências	Comportamentos (Portaria nº236/2024/1, de 27/09)	Demonstra 1	Não Demonstra 0	TOTAL	Apreciação Qualificativa	Conclusões
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.	Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.					
	Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.					
	Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.					
ORIENTAÇÃO, 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.	Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.					
	Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades					
	Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.					
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.	Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.					
	Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.					
	Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.					

Secretaria de Administração



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.	Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.					
	Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.					
	Incentiva e apóia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.					

A classificação final de cada competência corresponde ao somatório dos 3 comportamentos. Assim: Elevado – 3 comportamentos presentes; Bom - 2 comportamentos presentes; Suficiente - 1 comportamentos presente; Insuficiente - 0 comportamentos presentes.

Competências	Elevado	Bom	Suficiente	Insuficiente
	20	16	12	4
ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO	0	0	0	0
ORIENTAÇÃO, PLANEAMENTO E GESTÃO DE PROJETOS	0	0	0	0
ANÁLISE CRÍTICA E RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS	0	0	0	0
ORIENTAÇÃO PARA A MUDANÇA E INOVAÇÃO	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0

CLASSIFICAÇÃO FINAL QUANTITATIVA	(C1+C2+C3+C4)/4
----------------------------------	-----------------

O Júri,

Presidente,

Vogal,

Vogal,