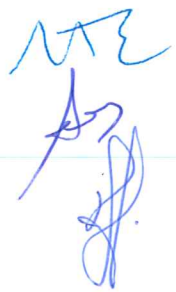


PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE
RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO
INDETERMINADO PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE
TRABALHO, NA CATEGORIA E CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR
(ENGENHARIA INFORMÁTICA), DO MAPA DE PESSOAL DO ANO DE 2024.



----- ATA N.º 1 DE REUNIÃO DO JÚRI -----

----- I – ABERTURA -----

----- 1 – Aos dez dias do mês de abril de dois mil e vinte e quatro, nesta Vila de Carregal do Sal, Edifício Mercado D'Ideias, Sala de Reuniões, reuniram Ricardo Rui Pacheco Tavares Sousa (Engenheiro Informático), Prestador de Serviços da AINTAR e, simultaneamente, Presidente do Júri, António Manuel Queirós da Cunha Carvalho, Especialista de Informática da Câmara Municipal de Carregal do Sal e Mónica Sofia Marques Figueiredo, Técnica Superior (Recursos Humanos) da AINTAR, na qualidade de vogais efetivos, os quais constituem o júri do procedimento concursal referenciado em epígrafe, aberto por aviso datado de quatro de abril de dois mil e vinte e quatro. -----

----- II – OBJETIVOS -----

----- 2 – A reunião teve por objetivo proceder à definição dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa a utilizar na aplicação dos métodos de seleção, incluindo a respetiva fórmula classificativa e o sistema de valoração final, dando cumprimento ao disposto no artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

----- 2.1 – Nos termos das decisões tomadas e em cumprimento do disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e artigos 9.º e 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a fixação dos parâmetros de avaliação, grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção e outras formalidades do presente procedimento são os que constam do aviso de abertura, nos termos e condições a seguir descritos. -----

----- III – DO AVISO DE ABERTURA DO PROCEDIMENTO CONCURSAL -----

----- 3 – Do aviso de abertura do procedimento concursal consta: -----

----- “*AIN TAR - Associação de Municípios para o Sistema Intermunicipal de Águas Residuais de Carregal do Sal, Santa Comba Dão, Tábua e Tondela* -----

----- Aviso -----

----- *Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para o preenchimento de um posto de trabalho, na categoria e carreira de Técnico Superior (Engenharia Informática), do mapa de pessoal do ano de 2024.* -----

----- 1 - Para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com as respetivas



disposições dos Estatutos da AINTAR - Associação de Municípios para o Sistema Intermunicipal de Águas Residuais de Carregal do Sal, Santa Comba Dão, Tábua e Tondela e artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, torna-se público que, por deliberação favorável da Direção da Associação de Municípios, tomada na reunião realizada em 03 de abril de 2024, complementada por despacho do Presidente da Direção, datado de 04 de abril de 2024, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso na BEP – Bolsa de Emprego Público, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior – Engenharia Informática – [Área CNAEF 0714], (Ref.º F do Aviso do Diário da República), do mapa de pessoal do ano de 2024.-----

----- 2 – Ao presente procedimento é aplicável, especialmente, a tramitação prevista na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; na Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro; no Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro; no Orçamento do Estado de 2024, aprovado pela Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro; e no Decreto-Lei n.º 108/2023, de 22 de novembro. -----

----- 3 – Os dados pessoais dos(as) candidatos(as) que, no âmbito do presente procedimento de recrutamento, sejam por estes(as) transmitidos à AINTAR, serão somente usados e tratados com vista à prossecução da finalidade que ora se publicita e armazenados pelo prazo estabelecido nos números 5 e 6 do artigo 25.º e artigo 42.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, findo o qual serão destruídos. Durante o procedimento de recrutamento e durante o período de armazenamento, a AINTAR tratará, com a devida e necessária confidencialidade e reserva, os dados pessoais transmitidos pelos(as) candidatos(as), assegurando-se a sua não transmissão ou divulgação a entidades ou pessoas terceiras não autorizadas nos termos legais. -----

----- 4 – Reserva de recrutamento -----

----- 4.1 – Para efeitos e conjugação das respetivas disposições da mencionada Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento da AINTAR, aplicáveis a este procedimento concursal, tendo em conta a caracterização e requisitos específicos do posto de trabalho a prover. -----

----- 4.2 – Não foi efetuada consulta prévia à Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), por ter sido considerada temporariamente dispensada. -----

----- 4.3 – De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada por Sua Excelência o Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, «As autarquias locais não têm de consultar a Direção Geral

da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores(as) em situação de requalificação».

----- 4.4 – Foi feita a consulta à Comunidade Intermunicipal Viseu Dão Lafões, à qual se encontram associados os Municípios de Carregal do Sal, Santa Comba Dão e Tondela e à Comunidade Intermunicipal Região de Coimbra, à qual se encontra associado o Município de Tábua, que responderam que não se encontra constituída, nas Comunidades Intermunicipais referenciadas, a EGRA prevista no artigo 16.º do Decreto-Lei nº 209/2009, nem existe bolsa ou reserva de recrutamento para o posto de trabalho solicitado. 5 – Número de postos de trabalho – 1 (um) posto de trabalho para a categoria e carreira de Técnico Superior (Engenharia Informática), do mapa de pessoal do ano de 2024, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado.

----- A relação jurídica de emprego público deste posto de trabalho, será constituída de entre trabalhadores(as) com e sem vínculo de emprego público.

----- 6 – Local de trabalho – Área territorial de intervenção da AINTAR (dos municípios associados, à data atual, de Carregal do Sal, Santa Comba Dão, Tábua e Tondela).

----- 7 – Caracterização do posto de trabalho – O constante no anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da mencionada Lei e o constante na caracterização do posto de trabalho do mapa de pessoal do ano de 2024, referente a funções de apoio geral ou apoio especializado no âmbito das atribuições e competências da AINTAR, com diversos graus de complexidade, devidamente enquadradas nas respetivas qualificações e competências, mas com supervisão superior. São funções especialmente adstritas ao posto de trabalho: Estudar, planejar, programar, avaliar e aplicar métodos e processos de natureza técnica que fundamentam e preparam a decisão; elaborar, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade; executar outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; exercer estas funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; representar o órgão ou serviço em assuntos de sua especialidade, quando necessário ou indicado para esse efeito, com a faculdade de tomar opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores; tudo isto no âmbito da missão da AINTAR. Competências específicas na área de informática: conhecimentos técnicos avançados na gestão de sistemas operativos como Windows e Linux, conhecimento sólido em redes de computadores, administração de bases de dados (SQL), programação em bases de dados (pl/SQL), domínio e experiência demonstrada nas linguagens de programação HTML, JavaScript, Python, SQL, PL/SQL, C e C#, .NET e nas frameworks ReactJs, ReactNative e Django, experiência em desenvolvimento web e móvel, Webservices. Capacidade de desenvolver, testar

e implementar software que atenda às necessidades específicas da AINTAR; capacidade de projetar, administrar e otimizar sistemas de gestão de bases de dados relacionais; competência na análise de dados e criação de dashboards adequados aos vários níveis funcionais e administrativos da AINTAR. Entendimento sólido de administração de sistemas, configuração de redes e segurança de infraestruturas. Familiaridade com a arquitetura de nuvem e serviços associados. Conhecimentos avançados em cibersegurança, incluindo a proteção contra ameaças digitais, gestão de vulnerabilidades e resposta a incidentes. Compreensão clara das leis de proteção de dados, como o RGPD, e sua aplicação no contexto do setor público. -----

----- A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao(a) trabalhador(a) de outras funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o(a) trabalhador(a) detenha qualificações profissionais adequadas e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do artigo 81.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. ----

----- 8 – O posicionamento remuneratório respeita o determinado pelos artigos 38.º e 144.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Decreto-Lei n.º 108/2023, de 22 de novembro, conjugado com as demais disposições aplicáveis e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal comum, sendo que a posição remuneratória de referência é a 1.ª posição, nível 16, da categoria e carreira de Técnico Superior, a que corresponde a remuneração base de €1385,99. -----

----- 9 – Em cumprimento das respetivas disposições da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os(as) candidatos(as) detentores de uma relação jurídica de emprego público informam prévia e obrigatoriamente a entidade empregadora pública do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

----- 10 – Os requisitos gerais de admissão são os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: -----

----- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial; -----

----- b) Ter 18 anos de idade completos; -----

----- c) Não estar inibido(a) do exercício de funções públicas ou não interdito(a) para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; -----

----- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; -----

----- e) Apresentar documento sobre o cumprimento das leis da vacinação obrigatória. -----

----- 11 – Por deliberação da direção da AINTAR, datada de 03 de janeiro de 2024, o recrutamento para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado no âmbito do presente

procedimento concursal obedecerá ao disposto nos n.os 4 e 9 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, sem embargo do preceituado no número seguinte, podendo candidatar-se ao presente procedimento trabalhadores(as) com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público e trabalhadores(as) detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado. -----

----- 12 – Será respeitada a prioridade a que alude o n.º 4 do artigo 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, que aprovou o Regime da Valorização Profissional dos Trabalhadores com vínculo de emprego público, bem como as preferências a que alude o artigo 66.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e as do n.º 30 do presente aviso. -----

----- 13 – A abertura do presente procedimento concursal, nos termos atrás referidos, foi precedida de deliberação da Direção da AINTAR, tomada na sua reunião ordinária realizada em 03 de abril de 2024, complementada por despacho do Presidente da Direção, datado de 04 de abril de 2024. -----

----- 14 – Nível habilitacional exigido – Licenciatura em Engenharia Informática – [Área CNAEF 0714]. Não é permitida a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. ---

----- 15 – Não é permitida a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. -----

----- 16 – Inexistem outros requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria. -----

----- 17 – De harmonia com a alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, não podem ser admitidos(as) candidatos(as) que, cumulativamente, se encontrem integrados(as) na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da AINTAR idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. -----

----- 18 – Forma e prazo de candidaturas -----

----- 18.1 – De harmonia com o n.º 1 do artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a apresentação de candidaturas deve, preferencialmente, ser remetida para o endereço eletrónico candidaturas@aintar.pt, podendo ainda ser enviada por correio registado com aviso de receção para AINTAR – Associação de Municípios para o Sistema Intermunicipal de Águas Residuais de Carregal do Sal, Santa Comba Dão, Tábua e Tondela – Edifício Mercado D’Ideias, Praça do Município, 3430-167 Carregal do Sal ou entregue pessoalmente na sede provisória da Associação, a funcionar no Edifício Mercado D’Ideias, na Vila de Carregal do Sal, durante o horário de expediente e até ao termo do prazo. -----

----- O formulário de candidatura encontra-se disponível em www.aintar.pt (Recursos Humanos – Procedimentos Concursais - 2024) que será acompanhado dos documentos descritos no presente aviso, aviso este que será integralmente publicado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt).

----- No caso de a candidatura ser entregue pessoalmente, na sede provisória da AINTAR, no ato da receção da mesma, é emitido recibo comprovativo da entrega. -----

----- Na apresentação da candidatura ou de documentos, através de correio registado com aviso de receção, atende-se à data do respetivo registo. -----

----- Os documentos que devem acompanhar os formulários de candidatura são os que a seguir se discriminam, sob pena de exclusão se não forem apresentados, conforme o previsto na alínea a) do n.º 5 do artigo 15.º da mencionada Portaria 233/2022, de 09 de setembro. -----

----- Os documentos a apresentar são os seguintes: -----

----- a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias e dos comprovativos de outras habilitações/formações /cursos de formação/especialização, certificados de participação/cooperação, entre outros), de interesse para o posto de trabalho a prover; -----

----- b) Certificado de registo criminal e comprovativo do cumprimento das leis de vacinação obrigatória; -----

----- c) Curriculum Vitae detalhado, atualizado, devidamente datado, assinado e acompanhado de comprovativos dos factos neles alegados, designadamente, a formação e experiência profissional na área da candidatura, sob pena de não serem considerados pelo júri; -----

----- d) No caso de os(as) candidatos(s) possuírem relação jurídica de emprego público, declaração do serviço onde exercem funções, com a identificação da relação jurídica de emprego público de que são titulares, carreira, categoria, posição remuneratória detida, caracterização do posto de trabalho que ocupam, e desde quando, bem como a avaliação do desempenho com a respetiva menção quantitativa dos últimos 3 biénios; -----

----- e) Sem prejuízo da obrigatoriedade de apresentação referenciada nas alíneas anteriores, os(as) candidatos(as) devem, conjuntamente com o currículo profissional, apresentar os documentos comprovativos de factos que possam relevar para a apreciação do seu mérito ou que possam ser suscetíveis de constituir motivo de preferência legal; -----

----- f) A falta de indicação da natureza do vínculo e sua determinabilidade, implica a não consideração da situação jurídico-funcional do(a) candidato(a). -----

----- 18.2 – O prazo de candidatura é de 10 dias úteis a contar da data de publicação do aviso na BEP – Bolsa de Emprego Público, nos termos do artigo 12.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

----- 18.3 – O não preenchimento ou o preenchimento incorreto do formulário de candidatura (requerimento de candidatura), por parte dos(as) candidatos(as), constitui motivo de exclusão. -----

----- 18.4 – Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato(a), em caso de dúvida sobre a situação que descrever, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações. -----

----- 18.5 – O júri pode, por sua iniciativa ou a requerimento do(a) candidato(a), conceder um prazo suplementar razoável para apresentação dos documentos exigidos quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha ficado a dever a causadas não imputáveis a dolo ou negligência do(a) candidato(a).-----

----- 19 – As falsas declarações prestadas pelos(as) candidatos(as) implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento criminal, nos termos da lei geral.-----

----- 20 – São métodos de seleção obrigatórios os previstos no artigo 36.º, n.os 1 e 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.-----

----- 21 – Os métodos de seleção adotados no presente procedimento são os seguintes: Prova de Conhecimentos (PC); Avaliação Psicológica (AP); Avaliação Curricular (AC); Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).-----

----- 22 – Para os(as) candidatos(as) com vínculo de emprego público, ou seja, os(as) candidatos(as) vinculados e 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(as) em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).-----

----- 23 – Em obediência ao n.º 22:-----

----- a) Na Avaliação Curricular (AC), serão observados e qualificados os elementos de maior relevo para o posto de trabalho a ocupar, devidamente documentados, sob pena de não serem considerados pelo júri, ainda que, eventualmente, constem do respetivo curriculum vitae. Será tida, também, na devida conta o preceituado na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, pelo que o júri definirá, na sua primeira reunião, o valor positivo para ser considerado na respetiva fórmula para o caso de candidatos(as) que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar. Tem uma ponderação de 50%.-----

----- b) Na Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), serão observadas e obtidas informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Tem uma ponderação de 50%. Terá a duração máxima de vinte minutos.-----

----- 24 – Os métodos referidos no número anterior podem ser afastados pelos(as) candidatos(as) através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, neste caso, os métodos previstos para os restantes candidatos(as), conforme preceituado no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.-----

----- 25 – Para os(as) restantes candidatos(os), os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a Prova de Conhecimentos (PC), a Avaliação Psicológica (AP) e, como método facultativo ou complementar, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), sendo que:-----

----- a) Na Prova de Conhecimentos (PC), serão observados os requisitos a que alude a alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e serão tidas em conta as disposições do artigo 17º da mencionada Portaria. Tem uma ponderação de 70%. Terá a duração máxima de noventa minutos. - -----

----- b) Na Avaliação Psicológica (AP), serão observados os requisitos a que alude a alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e será avaliada em Apto(a) ou Não Apto(a), conforme nº2 do artigo 21º da referida Portaria.-----

----- c) Na Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), enquanto método facultativo ou complementar, serão observadas e obtidas informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Tem uma ponderação de 30%. Terá a duração máxima de vinte minutos. -----

----- 26 – Não está prevista a utilização dos métodos de seleção de forma faseada. -----

----- 27 – Descrição dos métodos de seleção -----

----- 27.1 – Prova de Conhecimentos (PC) - Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das respetivas funções. Será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme o n.º 5 do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. A prova tem natureza escrita e incide no que diz respeito a conhecimentos genéricos, sobre o Regime Jurídico do Associativismo Autárquico (anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro), a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Artigos 17º a 143º e Artigos 176º a 204º (anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho), e o Código do Procedimento Administrativo (em anexo ao Decreto-Lei nº 4/2015, de 07 de janeiro,). Para avaliação de conhecimentos específicos recomenda-se a seguinte bibliografia: -----

----- a) Cardoso, G. S. (2017) Programação Funcional Em .Net. Brasil: Casa do Código -----

----- b) Costa, E. (2015) Programação em Python - Fundamentos e Resolução de Problemas. Lisboa: FCA-----

----- c) Damas, L. (2017) SQL - Structured QueryLanguage (14ª ed.). Lisboa: FCA -----

----- d) Holzner, S. (2009) Django - Visual Quickpro Guide. Londres: Pearson Education-----

----- e) Sanchez, L. (2023) Web Programming With Html, Css, Bootstrap, Javascript, React.js, Php, And Mysql (4th ed.). Londres: LS Independent Publishing -----

----- Nota: A legislação mencionada, devidamente atualizada, será disponibilizada no site da

AINTAR.-----

----- 27.2 – Avaliação psicológica (AP) – Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos(as) candidatos(os), tendo como referência o perfil de competências, previamente definido. Será valorada segundo as classificações de Apto(a) e Não Apto(a), de acordo com a alínea b) do nº2 do artigo 20º e n.º2 do artigo 21.º da mencionada Portaria 223/2022, de 09 de setembro.-----

----- 27.3 – Avaliação curricular (AC) – Visa analisar a qualificação dos(as) candidatos(as), ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Será adotada a escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da fórmula a seguir mencionada.-----

----- Na Avaliação curricular serão consideradas e ponderadas as habilitações académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD) para os(as) candidatos(as) que tenham sido avaliados(as) pelo SIADAP. A pormenorização deste método de seleção constará da primeira ata do júri.-----

----- 27.4 – Entrevista de avaliação de competências (EAC) - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções. As competências a avaliar na EAC serão extraídas das correspondentes listas de competências previstas na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, sendo que essas competências estarão em sintonia com o posto de trabalho a concurso, constando a sua pormenorização da primeira ata do júri. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido. Será avaliado segundo uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme n.º 5 do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.-----

----- 28 – A ordenação final (OF) dos(as) candidatos(as) que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é 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, de acordo com o número 1 do artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, com aplicação da seguinte fórmula:-----

----- a) Para os(as) candidatos(as) a quem se apliquem os métodos de seleção previstos no ponto 22:-----

----- $OF = (AC \times 0,50) + (EAC \times 0,50)$ -----

----- b) Para os(as) candidatos(as) a quem se apliquem os métodos de seleção previstos no ponto 25:-----



----- $OF = (PC \times 0,70) + (EAC \times 0,30)$, sendo que a AP é avaliada em Apto(a) ou Não Apto(a). -----

----- em que: -----

----- OF = Ordenação Final; -----

----- AC = Avaliação Curricular; -----

----- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

----- PC = Prova de Conhecimentos; -----

----- AP = Avaliação Psicológica. -----

----- 29 – A falta de comparência dos(as) candidatos(as) a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, sendo também excluídos do procedimento os(as) candidatos(as) que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção, ou de não apto(a) na avaliação psicológica, não lhes sendo aplicado o método seguinte. -----

----- 30 – Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Subsistindo o empate, considera-se o tempo de experiência profissional. Se após a aplicação destes critérios de desempate, subsistir o empate em relação a alguns(mas) candidatos(as), será dada preferência: Ao(À) candidato(a) que tiver um nível académico superior; subsistindo o empate, pela antiguidade das habilitações literárias, sendo dada preferência ao(à) candidato(a) que tiver concluído o último nível académico há mais tempo; subsistindo o empate, pela data de nascimento, sendo dada preferência ao(à) candidato(a) com mais idade. -----

----- 31 – De harmonia com o n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitadas no sítio da internet da entidade. -----

----- 32 – O Júri terá a seguinte constituição: -----

----- Presidente – Ricardo Rui Pacheco Tavares Sousa (Engenheiro Informático), Prestador de Serviços da AINTAR. -----

----- Vogais efetivos – António Manuel Queirós da Cunha Carvalho, Especialista de Informática da Câmara Municipal de Carregal do Sal e Mónica Sofia Marques Figueiredo, Técnica Superior (Recursos Humanos) da AINTAR. -----

----- Vogais suplentes – António Manuel Ribeiro, Chefe de Divisão de Administração Geral da Câmara Municipal de Carregal do Sal e Marisa Alexandra Almeida Pinto Figueiredo, Técnica Superior (Contabilidade) da AINTAR. -----

----- O primeiro vogal efetivo substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos. -----

----- 33 – Nos termos da alínea t) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro,

os documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos(as) candidatos(as) são os que se encontram descritos no n.º 18 deste aviso.-----

----- 34 – A exclusão e notificação de candidatos(as) respeitará o preceituado nos artigos 6.º e 16.º da referida Portaria.-----

----- 35 – Os(As) candidatos(as) admitidos(as) serão convocados(as), com uma antecedência mínima de 5 dias e por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, preferencialmente por correio eletrónico, para a realização dos respetivos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.-----

----- 36 – No âmbito do exercício do direito de participação dos(as) interessados(as), os(as) candidatos(as) devem utilizar, preferencialmente, o modelo de formulário aprovado e disponível no site da AINTAR em www.aintar.pt, a remeter para o endereço eletrónico geral@aintar.pt, ou entregue pessoalmente na sede provisória da Associação, a funcionar no Edifício Mercado D'Ideias, na Vila de Carregal do Sal, ou remetido pelo correio, com registo e aviso de receção, para AINTAR - Associação de Municípios para o Sistema Intermunicipal de Águas Residuais de Carregal do Sal, Santa Comba Dão, Tábua e Tondela, Edifício Mercado D'Ideias, Praça do Município, 3430-167 Carregal do Sal.-----

----- 37 – No mesmo prazo iniciam-se os procedimentos relativos à utilização dos métodos que não exijam a presença dos(as) candidatos(as).-----

----- 38 – A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações provisórias da AINTAR e disponibilizada na sua página eletrónica, conforme artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.-----

----- 39 – Os(As) candidatos(as) aprovados(as) em cada método são convocados(as) para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis, por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria n.º 23/2022, de 09 de setembro.-----

----- 40 – A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do Diário da República, afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na respetiva página eletrónica, conforme o n.º 4 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.-----

----- 41 – Período experimental – conforme artigo 49.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. - -----

----- 42 – Em cumprimento da alínea h), do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade e oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional,

providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. -----

----- 43 – Aplica-se ao presente procedimento as disposições do Decreto-lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, nomeadamente os artigos 3.º e 6.º do citado diploma. Os(As) candidatos(as) 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, nos termos do diploma supramencionado. -----

----- 44 – Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da mencionada Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, o presente procedimento concursal é publicitado: -----

----- a) Na 2.ª série do Diário da República, por extrato; -----

----- b) Na Bolsa de Emprego Público (BEP), acessível em www.bep.gov.pt, através do preenchimento de formulário próprio, contendo os elementos previstos no n.º 1 do artigo 13.º da referida Portaria; - -----

----- c) No sítio da internet da entidade, em www.aintar.pt, por extrato disponível para consulta a partir da data da publicação na BEP. -----

----- 45 – Em tudo o que não esteja expressamente previsto no presente aviso, ao procedimento em apreço aplicam-se as disposições contidas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e na Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

----- IV – OPERACIONALIZAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO -----

----- 4.1 – A Prova de Conhecimentos (PC), de natureza escrita, obedecerá ao preceituado no ponto 27.1 do aviso de abertura, podendo os(as) concorrentes ser portadores, para a realização da prova escrita, da legislação mencionada, em formato de papel, desde que não contenha anotações doutrinárias.

----- A Prova de Conhecimentos Teórico Prática (PC) será constituída por questões de escolha múltipla, verdadeiro ou falso com necessidade de justificação e de desenvolvimento, versando os temas constantes do n.º 27.1 do aviso de abertura e será eliminatória para os(as) candidatos(as) que tenham uma valoração inferior a 9,50 valores. -----

----- 4.2 – A Avaliação Psicológica (AP) obedecerá ao preceituado no ponto 27.2 do aviso de abertura e será realizada com o recurso a uma entidade externa (pública ou privada). -----

----- A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos(a) candidatos(as), tendo como referência o perfil de competências, previamente definido. Será valorada segundo as classificações de Apto(a) e Não Apto(a), de acordo com a alínea b) do nº2 do artigo 20º da mencionada Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e será eliminatória para os(as) candidatos(as) que obtiverem um juízo de Não Apto(a). -----

----- 4.3 – A Avaliação Curricular (AC), tem em conta o preceituado no n.º 27.3 do aviso de abertura

e visa analisar a qualificação dos(as) candidatos(as), ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, sendo valorada na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de harmonia com a seguinte fórmula:-----

----- $AC = (HA \times 40\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 20\%) + (AD \times 10\%)$ -----

----- Em que:-----

----- AC = Avaliação Curricular;-----

----- HA= Habilitações Académicas:-----

----- FP = Formação Profissional;-----

----- EP = Experiência Profissional;-----

----- AD = Avaliação de Desempenho.-----

----- Habilitações Académicas (HA) – Será ponderada a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, no âmbito das funções caraterizadoras do posto de trabalho colocado a concurso, nos seguintes termos: -----

----- Licenciatura pós Bolonha – 16,00 (dezassex) valores; -----

----- Licenciatura pré-Bolonha – 17,00 (dezassete) valores;-----

----- Mestrado – 18,00 (dezoito) valores;-----

----- Doutoramento – 20,00 (vinte) valores.-----

----- Formação Profissional (FP) – Serão ponderadas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções e na área específica do posto de trabalho, nos seguintes termos: -----

----- Sem ações de formação – 6,00 (seis) valores; -----

----- Até 35 (trinta e cinco) horas de formação – 10,00 (dez) valores;-----

----- De 36 (trinta e seis) a 70 (setenta) horas de formação – 12,00 (doze) valores;-----

----- De 71 (setenta e uma) a 105 (cento e cinco) horas de formação – 14,00 (catorze) valores;-----

----- De 106 (cento e seis) a 210 (duzentas e dez) horas de formação – 15,00 (quinze) valores; -----

----- De 211 (duzentas e onze) a 350 (trezentas e cinquenta) horas de formação – 16,00 (dezassex) valores;-----

----- De 351 (trezentas e cinquenta e uma) a 550 (quinhentas e cinquenta) horas de formação – 18,00 (dezoito) valores; -----

----- Superior a 550 (quinhentas e cinquenta) horas de formação – 20,00 (vinte) valores.-----

----- Nota: Sempre que o documento comprovativo de certa ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte: -----

----- Um dia = 7 (sete) horas;-----

----- Uma semana = 35 (trinta e cinco) horas; -----

----- Um mês = 140 (cento e quarenta) horas; -----

----- Experiência Profissional (EP) – Será considerada e ponderada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, nos seguintes termos: -----

----- Com experiência até 1 (um) ano – 08,00 (oito) valores; -----

----- Com experiência profissional de mais de 1 (um) ano e até 2 (dois) anos – 10,00 (dez) valores; -

----- Com experiência profissional de mais de 2 (dois) anos e até 4 (quatro) anos – 12,00 (doze) valores; -----

----- Com experiência profissional de mais de 4 (quatro) anos e até 8 (oito) anos – 14,00 (catorze) valores; -----

----- Com experiência profissional de mais de 8 (oito) anos e até 12 (doze) anos – 15,00 (quinze) valores; -----

----- Com experiência profissional de mais de 12 (doze) anos e até 16 (dezassex) anos – 16,00 (dezassex) valores; -----

----- Com experiência profissional de mais de 16 (dezassex) anos e até 25 (vinte e cinco) anos – 18,00 (dezoito) valores; -----

----- Com experiência profissional de mais de 25 (vinte e cinco) anos – 20,00 (vinte) valores; -----

----- Nota: Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à profissão e, ou, atividade integrada na categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra. -----

----- Avaliação de Desempenho (AD) – A pontuação a atribuir à avaliação de desempenho corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos 3 biénios em que o(a) candidato(a) cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade referentes às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com as seguintes regras: -----

----- 4,5 a 5 – Excelente – 20,00 (vinte) valores; -----

----- 4 a 4,4 – Relevantes – 16,00 (dezassex) valores; -----

----- 2 a 3,9 – Adequado – 12,00 (doze) valores; -----

----- 1 a 1,9 – Necessita de desenvolvimento/desempenho inadequado – 8,00 (oito) valores. -----

----- No caso de o(a) candidato(a) não possuir ou não apresentar comprovativo da avaliação de desempenho, por razões que não lhes sejam imputáveis, o valor a considerar na fórmula, por cada biénio ou por cada biénio em falta, será de 10,00 (dez) valores. -----

----- 4.4 – A Entrevista de Avaliação de Competências obedecerá ao preceituado no ponto 27.4 do

aviso de abertura. Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções. As competências a avaliar na EAC serão extraídas das correspondentes listas de competências previstas na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, sendo que essas competências estarão em sintonia com o posto de trabalho a concurso. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido. Será avaliado segundo uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme n.º 5 do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Terá a duração máxima de 20 (vinte) minutos. As competências a considerar são as seguintes: -----

----- *Orientação para o Serviço Público* - Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão. -----

----- Os comportamentos associados a esta competência são os seguintes: -----

----- - Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos. -----

----- - Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade. -----

----- - Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações. -----

----- - No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade. -----

----- *Planeamento e Organização* - Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. ---

----- Os comportamentos associados a esta competência são os seguintes: -----

----- - Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades. -----

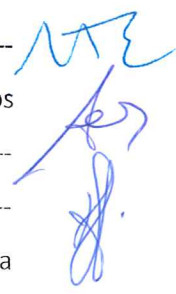
----- - Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição. -----

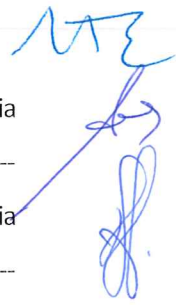
----- - Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos. ---

----- - Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias. -----

----- *Conhecimentos especializados e experiência* - Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. -----

- Os comportamentos associados a esta competência são os seguintes: -----
- Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada. -----
- Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas. -----
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas. -----
- Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade. -----
- *Análise da Informação e Sentido Crítico* - Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico. -----
- Os comportamentos associados a esta competência são os seguintes: -----
- - Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão. -----
- - Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil. -----
- - Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa. -----
- - Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros. -----
- *Trabalho de Equipa e Cooperação* - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. -----
- Os comportamentos associados a esta competência são os seguintes: -----
- - Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho. -----
- - Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa. -----
- - Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado. -----
- - Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo. -----
- Cada competência será valorada nos seguintes termos: -----
- O(A) candidato(a) não demonstra claramente nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação – 0 (zero) valores; -----





----- O(A) candidato(a) demonstra claramente um dos comportamentos associados à competência em avaliação – 5 (cinco) valores; -----

----- O(A) candidato(a) demonstra claramente dois dos comportamentos associados à competência em avaliação – 10 (dez) valores; -----

----- O(A) candidato(a) demonstra claramente três dos comportamentos associados à competência em avaliação – 15 (quinze) valores; -----

----- O(A) candidato(a) demonstra claramente todos (quatro) os comportamentos associados à competência em avaliação – 20 (vinte) valores; -----

----- A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será expressa numa escala de zero a vinte valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples, da classificação obtida na avaliação de cada uma das competências, mediante a aplicação da seguinte fórmula: -----

----- $CEAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5)/5$, -----

----- Em que: -----

----- CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências; -----

----- C1 = Competência 1; -----

----- C2 = Competência 2; -----

----- C3 = Competência 3; -----

----- C4 = Competência 4; -----

----- C5 = Competência 5. -----

----- Este método de seleção tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciada pelos(as) candidatos(as) e será realizado pelo júri do procedimento, em que um pelo menos um dos elementos deverá ter formação/conhecimento para o efeito. -----

----- 5 – A Ordenação Final (OF) dos(as) candidatos(as) que completem o procedimento respeitará o constante no aviso de abertura, sob o n.º 9134/2024/2, transcrito nesta ata. -----

----- **V – DELIBERAÇÃO E APROVAÇÃO** -----

----- 6 – O júri deliberou concordar com o plasmado nos números que antecedem, com inclusão do aviso transcrito nesta ata e da qual faz parte integrante. -----

----- 7 – Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade e por votação nominal. -----

----- **VI – ENCERRAMENTO** -----

----- 8 – E nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovado por unanimidade e vai ser assinada pelos membros efetivos do júri do presente procedimento concursal. -----

O Júri,

Miguel Torres Silva


~~Domènec de la Penha / Domènec de la Penha~~