

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE  
RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO  
INDETERMINADO PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE  
TRABALHO, NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO  
(GESTÃO E COORDENAÇÃO OPERACIONAL DE EQUIPAS DE OPERAÇÃO E  
MANUTENÇÃO), DO MAPA DE PESSOAL DO ANO DE 2026.

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

----- I – ABERTURA -----

----- 1 – Aos vinte e sete dias de fevereiro de dois mil e vinte e seis, nesta Vila de Carregal do Sal, Sede da AINTAR, reuniram Luís Pedro Figueiredo Simões Nunes, Chefe de Divisão (em regime de substituição) da Divisão de Projetos, Ambiente e Saneamento e, simultaneamente, Presidente do Júri, Mónica Sofia Marques Figueiredo, Técnica Superior do Serviço de Recursos Humanos da AINTAR e Patrícia dos Santos Ribeiro da Costa, Técnica Superior da Unidade de Planeamento, Projetos e Controlo de Empreitadas da AINTAR, na qualidade de vogais efetivas, os quais constituem o júri do procedimento concursal referenciado em epígrafe, aberto por aviso datado de vinte e quatro de fevereiro de dois mil e vinte e seis. -----

----- 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: -----

----- “AINTAR - Associação de Municípios para o Sistema Intermunicipal de Águas Residuais -----

----- Aviso -----

----- *Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para o preenchimento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Técnico (Gestão e Coordenação Operacional de Equipas de Operação e Manutenção), do mapa de pessoal do ano de 2026.* -----

----- 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 e artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, torna-se público que, por deliberação favorável da Direção desta Associação de Municípios, tomada na reunião realizada a 28 de janeiro de 2026, complementada por despacho do Presidente da Direção, com o registo n.º 004/2026 datado de 24 de fevereiro de 2026, 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 Assistente Técnico – Gestão e Coordenação Operacional de Equipas de Operação e Manutenção (Ref.º C do Aviso do Diário da República), do mapa de pessoal do ano de 2026.-----*



*----- 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 2026, aprovado pela Lei n.º 73-A/20225, de 30 de dezembro; e no Decreto-Lei n.º 1/2015, de 16 de janeiro.-----*




*----- 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.-----*

*----- 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 n.º 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 carreira e categoria de Assistente Técnico (Gestão e Coordenação Operacional de Equipas de Operação e Manutenção), do mapa de pessoal do ano de 2026, 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 2 de complexidade funcional, nos termos da alínea b) 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 2026, referente a funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns, técnicas e instrumentais, em especial as competências resultantes da operacionalização dos objetivos dos serviços e da unidade orgânica, com possibilidade do desenvolvimento de funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior. São funções especialmente adstritas ao posto de trabalho, em função da afetação do(a) trabalhador(a): gestão e coordenação operacional de equipas de operação e manutenção; programação, distribuição, coordenação e controlo da execução do trabalho das equipas de operação e manutenção; avaliação de resultados operativos; proposta de adaptação dos processos técnicos e operativos, de gestão e de controlo das equipas; execução de tarefas de apoio operacional às atividades da AINTAR; colaboração na operação, manutenção e conservação de infraestruturas, equipamentos e instalações afetos aos serviços; manuseamento de máquinas, ferramentas e viaturas indispensáveis ao funcionamento dos serviços operativos; apoio logístico às equipas técnicas; cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho; articulação com outros serviços e execução de outras tarefas de natureza executiva

*compatíveis com a categoria e grau de complexidade funcional.*-----

----- *A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao(à) 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, conjugado com o disposto no Decreto-Lei n.º 29-A/2026, de 30 de janeiro e demais disposições aplicáveis e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal comum, sendo que a posição remuneratória de referência é, à data da publicação deste procedimento, a 1.ª posição, nível 7, da categoria e carreira de Assistente Técnico, a que corresponde a remuneração base de 1035,63€ (mil e trinta e cinco euros e sessenta e três cêntimos).* -----

----- *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 28 de janeiro de 2026, 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 – Nível habilitacional exigido – 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado. -

----- Os(As) candidatos(as) deverão possuir carta de condução com as autorizações que lhes permitam, pelo menos, a condução de veículos categoria B, não sendo, no entanto, motivo de exclusão a sua não titularidade.-----

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

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

----- 16 – 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.-----

----- 17 – Forma e prazo de candidaturas-----

----- 17.1 – 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 [rh@aintar.pt](mailto:rh@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 – Rua Dr. Francisco José Basto da Silveira, Lt. 4, R/C Esq., 3430-030 Carregal do Sal ou entregue pessoalmente na sede da Associação, sita na mesma morada, na Vila de Carregal do Sal, durante o horário de expediente (09h00-12h30 | 13h30-17h00) e até ao termo do prazo.-----

----- O formulário de candidatura encontra-se disponível em [www.aintar.pt](http://www.aintar.pt) (Recursos Humanos – Procedimentos Concursais - 2026) que será acompanhado dos documentos descritos no presente aviso, aviso este que será integralmente publicado na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)).-----

----- No caso de a candidatura ser entregue pessoalmente, na sede 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 qualitativa e quantitativa dos últimos 3 ciclos avaliativos;-----

----- 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).-----

----- 17.2 – 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.

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

----- 17.4 – 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.-----

----- 17.5 – 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 causas não imputáveis a dolo ou negligência do(a) candidato(a).-----

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

----- 19 – 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. -----*

*----- 20 – 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).-----*

*----- 21 – 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).-----*

*----- 22 – Em obediência ao n.º 21:-----*

*----- 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 define, 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. - -----*

*----- 23 – 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. -----*

*----- 24 – 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, podendo, os(s) candidatos(as) fazer-se acompanhar da legislação mencionada infra, apenas em*

suporte de papel, sem anotações.-----

----- 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.-----

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

----- 26 – Descrição dos métodos de seleção-----

----- 26.1 – 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 223/2022, de 09 de setembro. A prova tem natureza escrita, com questão de escolha múltipla, verdadeiro ou falso (com justificação) e questões de resposta aberta, incidindo sobre a demonstração de conhecimentos do 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), o Código do Procedimento Administrativo (em anexo ao Decreto-Lei nº 4/2015, de 07 de janeiro), o Tratamento de Águas Residuais Urbanas (Decreto-Lei n.º 152/1997, de 17 de junho), o Regulamento de Organização dos Serviços da AINTAR — Associação de Municípios para o Sistema Intermunicipal de Águas Residuais (publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º3, a 06 de janeiro de 2025, sob o n.º 14/2025) e o Regulamento de Serviço de Saneamento de Águas Residuais Urbanas (publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º19, a 28 de janeiro de 2025, sob o n.º 166/2025).-----

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

----- 26.2 – 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 n.º2 do artigo 20º e n.º2 do artigo 21.º da mencionada Portaria 223/2022, de 09 de setembro.-----

----- 26.3 – 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.-----

----- 26.4 – 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 avaliada 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. -----

----- 27 – 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 21: -----

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

----- b) Para os(as) candidatos(as) a quem se apliquem os métodos de seleção previstos no ponto 24: -----

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

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

----- OF = Ordenação Final; -----

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

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

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

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

----- 28 – 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 valorção 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.-----



----- 29 – Em situações de igualdade de valorção, 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.-----



----- 30 – 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 valorção final do método, são publicitadas no sítio da internet da entidade.-----

----- 31 – O Júri terá a seguinte constituição:-----  
----- Presidente – Luís Pedro Figueiredo Simões Nunes, Chefe de Divisão (em regime de substituição) da Divisão de Projetos, Ambiente e Saneamento da AINTAR.-----

----- Vogais efetivos – Mónica Sofia Marques Figueiredo, Técnica Superior do Serviço de Recursos Humanos da AINTAR e Patrícia dos Santos Ribeiro da Costa, Técnica Superior da Unidade de Planeamento, Projetos e Controlo de Empreitadas da AINTAR.-----

----- Vogais suplentes – Diana Patrícia Figueira Loio, Técnica Superior da Unidade de Ambiente e Controlo de Qualidade da Água da AINTAR e Américo Manuel Correia Ferreira, Assistente Técnico do Serviço de Operação e Manutenção de Sistemas da AINTAR.-----

----- A primeira vogal efetiva substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.-----

----- 32 – 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 17 (e respetivas alíneas) deste aviso.-----

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

----- 34 – 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.-----

----- 35 – 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](http://www.aintar.pt), a remeter para o endereço eletrónico [rh@aintar.pt](mailto:rh@aintar.pt), ou entregue pessoalmente na sede da Associação, sita na Rua Dr. Francisco José Basto da Silveira, Lt. 4, R/C Esq., 3430-030 Carregal do Sal, na Vila de Carregal do Sal, durante o horário de expediente (09h00-12h30 | 13h30-17h00) e até ao termo do prazo, ou remetido pelo correio, com registo e aviso de receção, para AINTAR - Associação de Municípios para o Sistema Intermunicipal de Águas Residuais, Rua Dr. Francisco José Basto da Silveira, Lt. 4, R/C Esq., 3430-030 Carregal do Sal.-----

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

----- 37 – 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.-----

----- 38 – 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.-----

----- 39 – 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.-----

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

----- 41 – 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 de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando, escrupulosamente, no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.-----

----- 42 – 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.-----

----- 43 – 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](http://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](http://www.aintar.pt), por extrato disponível para consulta a partir da data da publicação na BEP.-----

----- 44 – 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), obedecerá ao preceituado no ponto 26.1 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 (PC) será constituída por questões de escolha múltipla, verdadeiro ou falso (com justificação) e questões de resposta aberta e versará os temas constantes do n.º 26.1 do aviso de abertura e será eliminatória para os(as) candidatos(as) que tenham uma valorção inferior a 9,50 valores.-----

----- 4.2 – A Avaliação Psicológica (AP) obedecerá ao preceituado no ponto 26.2 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).-----

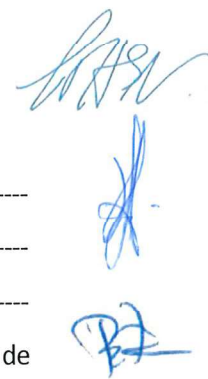
----- 4.3 – A Avaliação Curricular (AC), tem em conta o preceituado no n.º 26.3 do aviso de abertura e visa analisar a qualificação dos(as) candidatos(as), ponderando os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, sendo valorada na escala de 0 a 20 valores, com valorção até às 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 caracterizadoras dos postos de trabalho colocados a concurso, nos seguintes termos:-----

----- Nível habilitacional exigido – 18,00 (dezoito) valores;-----

----- Um nível acima do nível habilitacional exigido – 19,00 (dezanove) valores;-----

----- Dois níveis ou mais acima do nível habilitacional exigido – 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 dos postos de trabalho, nos seguintes termos:-----

----- Sem ações de formação – 10,00 (dez) valores;-----

----- Até 35 (trinta e cinco) horas de formação – 12,00 (doze) valores;-----

----- De 36 (trinta e seis) a 75 (setenta e cinco) horas de formação – 14,00 (catorze) valores;-----

----- De 76 (setenta e seis) a 120 (cento e vinte) horas de formação – 16,00 (dezasseis) valores;-----

----- De 121 (cento e vinte e um) a 150 (cento e cinquenta) horas de formação – 18,00 (dezoito) valores;-----

----- Mais de 151 (cento e cinquenta e uma) ou mais 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 aos postos de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, nos seguintes termos:-----

----- Sem experiência profissional ou experiência até 1 (um) ano – 10,00 (dez) valores;-----

----- Com experiência profissional de 1 (um) ano e até 2 (dois) anos – 12,00 (doze) valores;-----

----- Com experiência profissional de mais de 2 (dois) anos e até 5 (cinco) anos – 14,00 (catorze) valores;-----

----- Com experiência profissional de mais de 5 (cinco) anos e até 8 (oito) anos – 16,00 (dezasseis) valores;-----

----- Com experiência profissional de mais de 8 (oito) anos e até 10 (dez) anos – 18,00 (dezoito) valores; -----

----- Com experiência profissional de mais de 10 (dez) 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/anos em que o(a) candidato(a) cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade referentes às dos postos de trabalho a ocupar, de acordo como explanado infra.-----

----- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual: -----

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

----- 3,5 a 3,999 – Bom – 16,00 (dezasseis) valores; -----

----- 2 a 3,499 – Regular – 12,00 (doze) valores; -----

----- 1 a 1,999 – Necesita 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/ano ou por cada biénio/ano em falta, será de 10,00 (dez) valores. -----

----- 4.4 – A Entrevista de Avaliação de Competências obedecerá ao preceituado no ponto 26.4 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 os postos 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: -----

----- *Organização e Método de Trabalho* - Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.-----

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

----- - Organiza as tarefas com antecedência de forma a garantir o bom funcionamento do serviço.

----- - Respeita o planeamento do trabalho e executa as suas tarefas e atividades com vista ao



cumprimento das metas e prazos.-----

----- - Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios.

----- - Mantém organizados os documentos que utiliza, segundo sistemas lógicos e funcionais. ----

----- *Trabalho de Equipa e Cooperação* - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.-----

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

----- - Integra-se em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.- -----

----- - Tem um papel ativo nas equipas 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.-----

----- *Relacionamento Interpessoal* - Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. -----

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

----- - Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço. ----

----- - Trabalha com pessoas com diferentes características.-----

----- - Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros. -----

----- - Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se em vários contextos sócioprofissionais. -----

----- *Optimização de Recursos* - Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.-----

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

----- - Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição. -----

----- - Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos. -----

----- - Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento. -----

----- - Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade. -----





----- *Tolerância à pressão e contrariedade* - Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. -----

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

----- - Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão. -----

----- - Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional. -----

----- - Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais. -----

----- - Aceita as às críticas e contrariedades. -----

----- 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 6634/2026/2, transcrito, na íntegra, 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,

António dos Santos Ribeiro do Gost