

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 de recrutamento por recurso à mobilidade na categoria, entre órgãos ou serviços e a tempo inteiro, de trabalhador com prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho da categoria de Assistente Operacional, área de saneamento

Ao 03/08/2023, pelas 9:00 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 nº 15/2023, de 28/07/2023, a saber, José Alberto dos Santos Castanheira, Chefe da Unidade de Administração Direta, Presidente do Júri; Mário de Jesus Almeida, Encarregado Operacional (Saneamento) da Unidade de Administração Direta, 1º Vogal Efetivo do Júri e Pedro Alberto Mateus Teixeira Rodrigues, Assistente Técnico, Subunidade Financeira, 2º 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 supracitado e à legislação aplicável.

Neste sentido, os métodos de seleção obrigatórios do presente procedimento são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, sem carácter eliminatório e comportando uma só fase, a aplicar pelo Júri nos termos análogos aos constantes na Portaria nº233/2022, de 09/09, aos candidatos ao procedimento que cumpram os requisitos gerais previstos no artº17º da LTFP e de candidatura estabelecidos.

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: condução do trator cisterna afeto ao setor;

operação das estações de tratamento de águas residuais e fossas sépticas coletivas; execução de trabalhos de desobstrução e limpeza de coletores, de sarjetas e seus ramais, caixas de visitas e limpeza de fossas; reparações simples na rede municipal de saneamento, sua manutenção e conservação, bem como outras atividades correspondentes ao conteúdo funcional e grau de complexidade descritos no anexo do nº2 do artº88º da Lei nº35/2014, de 20/06 na sua atual redação. Para a valoração do parâmetro de avaliação da habilitação académica, os critérios de avaliação adotados são seguintes:

| Critérios de Avaliação  | Valoração  | Classificação     |                 |
|---|------------|-------------------|-----------------|
| <b>Habilitações Académicas (HA)</b>                           |            | <b>20 valores</b> |                 |
| 4º e 5º anos de escolaridade                                  | 10 valores |                   |                 |
| 6º, 7º e 8º anos de escolaridade                              | 12 valores |                   |                 |
| 9º ano de escolaridade  | 14 valores |                   |                 |
| 10º e 11º anos de escolaridade                                | 16 valores |                   |                 |
| 12º ano de escolaridade                                       | 18 valores |                   | <b>SUBTOTAL</b> |
| Habilitações académicas superiores ao 12º ano de escolaridade | 20 valores |                   |                 |

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

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

| Critérios de Avaliação  | Valoração  | Classificação     |                 |
|---|------------|-------------------|-----------------|
| <b>Formação Profissional (FP)</b>   |            | <b>20 valores</b> |                 |
| Sem qualquer participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional                         | 0 valores  |                   |                 |
| Até 35 horas na participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional                      | 10 valores |                   |                 |
| Até 70 horas na participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional                      | 13 valores |                   |                 |
| Até 140 horas na participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional                     | 16 valores |                   | <b>SUBTOTAL</b> |
| Participação superior a 140 horas na participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional | 20 valores |                   |                 |

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 0,5 valores.

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

| Critérios de Avaliação  | Valoração       | Classificação |                 |
|---|-----------------|---------------|-----------------|
| Experiência Profissional (EP)   | 20 valores      |               |                 |
| Sem qualquer experiência profissional   | 9,50 valores    |               |                 |
| Experiência profissional de duração até um ano  | 10 valores      |               | <b>SUBTOTAL</b> |
| 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 – 16 valores; Desempenho Adequado – 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 Bom/Desempenho Adequado – 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:  $AC = 3HA + FP + 6EP + 2AD / 12$ .

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.

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 a segurança; orientação para o serviço público; responsabilidade e compromisso com o serviço; trabalho de equipa e cooperação. O guião está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. As classificações de cada parâmetro de avaliação do método de seleção e a sua classificação final quantitativa, resultante da média aritmética dos níveis classificativos obtidos em cada competência avaliada, arredondada às centésimas, e qualitativa, resultante do arredondamento ao nível classificativo inferior, são registadas em ficha individual própria, com a fundamentação correspondente, em cujo modelo é anexo à presente ata.

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 da seguinte fórmula:  $VF=(50\%Avaliação\ Curricular)+(50\%Entrevista\ de\ Avaliação\ de\ Competências)$ .

Em caso de igualdade de classificação adotar-se-ão os critérios constantes no artº24º da Portaria nº233/2022, de 09/09 e outros legalmente previstos.

A publicitação intercalar dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, publicitada no Espaço do Cidadão do edifício sede do Município de Arganil e disponibilizada em [www.cm-arganil.pt](http://www.cm-arganil.pt), bem como da presente ata e da lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação.

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.

José Alberto dos Santos Castanheira, Presidente de Júri

Mário de Jesus Almeida, Vogal

Pedro Alberto, Mateus Teixeira Rodrigues, Vogal

Publicitada na página eletrónica  
municipal em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

GRELHA DE CLASSIFICAÇÃO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Candidato: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

| Competências  | Comportamentos (Portaria nº359/2013, de 13/12)  | Demonstra<br>1 | Não<br>Demonstra<br>0 | TOTAL | Apreciação<br>Qualificativa | Conclusões |
|---|---|----------------|-----------------------|-------|-----------------------------|------------|
|   |   |                |                       |       |                             |            |
| <b>ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO:</b><br>Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.   | Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa                            |                |                       |       |                             |            |
|   | Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações.                |                |                       |       |                             |            |
|   | No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.  |                |                       |       |                             |            |
|   | Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus actos.   |                |                       |       |                             |            |
| <b>RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO:</b> Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável                      | Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.                   |                |                       |       |                             |            |
|   | Responde com prontidão e com disponibilidade.   |                |                       |       |                             |            |
|   | É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.    |                |                       |       |                             |            |
|   | Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.   |                |                       |       |                             |            |
| <b>ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA:</b> capacidade para compreender e integrar na sua actividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. | Cumprir normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.  |                |                       |       |                             |            |
|   | Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.                          |                |                       |       |                             |            |
|   | Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente. |                |                       |       |                             |            |
|   | Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.  |                |                       |       |                             |            |

|   |   |  |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|--|
| <b>TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO:</b> Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa | Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual.                                |  |  |  |  |  |
|   | Tem habitualmente uma atitude colaborante 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.                            |  |  |  |  |  |

**A classificação final de cada competência corresponde ao somatório dos 4 comportamentos. Assim: Elevado – 4 comportamentos presentes; Bom - 3 comportamentos presentes; Suficiente - 2 comportamentos presentes; Reduzido - 1 comportamento presente; Insuficiente - 0 comportamentos presentes.**

| Competências                                 | Elevado  | Bom       | Suficiente | Reduzido | Insuficiente |
|--|----------|-----------|------------|----------|--------------|
|  |          | 20        | 16         | 12       | 8            |
| ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO            | 0        | 0         | 12         | 0        | 0            |
| RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO | 0        | 16        | 0          | 0        | 0            |
| RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO | 0        | 0         | 12         | 0        | 0            |
| TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO              | 0        | 0         | 12         | 0        | 0            |
| <b>TOTAL</b>                                 | <b>0</b> | <b>16</b> | <b>36</b>  | <b>0</b> | <b>0</b>     |

(exemplo)

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

13

**CLASSIFICAÇÃO FINAL QUALITATIVA** **Nível Classificativo**

Suficiente

(Nível Classificativo arredondado, por defeito)

O Juri,

Presidente,

Vogal,

Vogal,



Procedimento de recrutamento por recurso à mobilidade na categoria, entre órgãos ou serviços e a tempo inteiro, de trabalhador com prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho da categoria de Assistente Operacional, área de saneamento

Candidato(a):

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

| Critérios de Avaliação  | Valoração  | Classificação   |
|---|------------|-----------------|
| <b>Habilitações Académicas (HA)</b>                           |            | 20 valores      |
| 4º e 5º anos de escolaridade                                  | 10 valores |                 |
| 6º, 7º e 8º anos de escolaridade                              | 12 valores |                 |
| 9º ano de escolaridade  | 14 valores |                 |
| 10º e 11º anos de escolaridade                                | 16 valores |                 |
| 12º ano de escolaridade                                       | 18 valores | <b>SUBTOTAL</b> |
| Habilitações académicas superiores ao 12º ano de escolaridade | 20 valores |                 |

|   |            |                 |
|---|------------|-----------------|
| <b>Formação Profissional (FP)</b>   |            | 20 valores      |
| Sem qualquer participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional                         | 0 valores  |                 |
| Até 35 horas na participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional                      | 10 valores |                 |
| Até 70 horas na participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional                      | 13 valores |                 |
| Até 140 horas na participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional                     | 16 valores | <b>SUBTOTAL</b> |
| Participação superior a 140 horas na participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional | 20 valores |                 |

|   |                 |                 |
|---|-----------------|-----------------|
| <b>Experiência Profissional (EP)</b>  |                 | 20 valores      |
| Sem qualquer experiência profissional   | 9,50 valores    |                 |
| Experiência profissional de duração até um ano  | 10 valores      | <b>SUBTOTAL</b> |
| Acrescer 1 valor por cada ano completo de experiência profissional, para além de 1 ano completo | 1 valor por ano |                 |

|  |                       |            |                 |
|--|-----------------------|------------|-----------------|
| <b>Avaliação de Desempenho (AD)</b>                                |                       | 20 valores |                 |
| Lei nº66- B/2007, de 28/12 na sua atual redação                    | Desempenho Excelente  | 20 valores |                 |
|  | Desempenho Relevante  | 16 valores |                 |
|  | Desempenho Adequado   | 12 valores |                 |
|  | Desempenho Inadequado | 8 valores  | <b>SUBTOTAL</b> |
| Inexistência de avaliação de desempenho ou de sistema de avaliação | Bom/Adequado          | 12 valores |                 |

|   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <b>Classificação da AC= 3HA+FP+6EP+2AD/12</b> | AC = ____ + ____ + ____ + ____ / ____ |
|   | <b>AC = ____ valores</b>              |
|   | (arredondamento às centésimas)        |

Observações:

[Blank area for observations]

O Júri,

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_