O Júri,

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

Aos nove dias do mês de junho de 2026, pelas 14:00 horas, no edifício dos Paços do Concelho de Arganil, reuniram os membros do Júri do procedimento concursal supracitado, nomeados por despacho proferido pela senhora Vice-Presidente da Câmara Municipal, no impedimento do senhor Presidente da Câmara Municipal, n.º 13/2026 DAF RH, de 19/05/2026, a saber, Paulo Emanuel de Paiva Soares, Técnico Superior, Unidade de Juventude e Desporto, Presidente do Júri; Filipe Simões Tavares, Técnico Superior, Unidade de Juventude e Desporto, 1º Vogal Efetivo do Júri e Maria do Carmo das Neves Jorge, Técnica Superior, Unidade de Educação e Ação Social, 2ª Vogal Efetivo do Júri, constando da ordem de trabalhos a definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção do procedimento concursal comum de recrutamento acima mencionado, considerando para tal as determinações da abertura do procedimento concursal em questão constantes no despacho do senhor Presidente da Câmara Municipal supracitado e à legislação aplicável. ----------

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

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

.../...

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

Os métodos de seleção comportam uma fase. ----------

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e assumirá a forma escrita, revestindo a natureza teórica. Será de realização individual, com a duração de 120 minutos. A prova será com consulta, em suporte de papel e constituída por 3 (três) partes, sendo a Parte I com questões de desenvolvimento, Parte II com questões verdadeiro ou falso e Parte III com questões de âmbito técnico específico no âmbito das funções a desempenhar. A prova incidirá sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função. ----------

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

Bibliografia/legislação comum:

Constituição da República Portuguesa; Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 66-B/2012, de 31 de dezembro, aplicada às autarquias locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro; Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação; Regulamento de Organização dos Serviços Municipais do Município de Arganil, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 52, em 16 de março de 2026 (Despacho n.º 3420/2026).

Bibliografia/legislação específica:

- Requisitos Técnicos e de Funcionamento Gerais das Instalações Desportivas de Uso Público (Portaria n.º 454/2023, de 28/12);

- Regulamento que estabelece as condições de segurança a observar na localização, implantação, conceção e organização funcional dos espaços de jogo e recreio, respetivo equipamento e superfícies de impacto (Decreto-Lei n.º 203/2015, de 17/09, na atual redação);

- Alteração ao Regulamento das Condições Técnicas e de Segurança a Observar na Concepção, Instalação e Manutenção das Balizas de Futebol, de Andebol, de Hóquei e Pólo Aquático e dos Equipamentos de Basquetebol Existentes nas Instalações Desportivas de Uso Público, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 82/2004, de 14/04;

- Regime Jurídico das Instalações Desportivas de Uso Público (Decreto-Lei n.º 141/2009, na atual redação;

- Piscinas: Requisitos de qualidade e tratamento da água e uso nos tanques (Norma NP 4542:2017);

- Mestre, A., Silva, A., Custódio, C., Estevão, F. & Mesquita, P. (2019). Gestão de Piscinas – Manual de Boas Práticas. Gnosies, Loures. ISBN: 978-989-54040-5-6;

- Barbosa, T., Costa, M., Marinho, D., Queirós, T., Costa, A., Cardoso, L., Martins, M., Leite, F., Machado, J., & Silva, A. (2022). Manual de Referência FPN para o Ensino e Aperfeiçoamento em Natação: Um Modelo Multidisciplinar. 2ª Edição. Federação Portuguesa de Natação, Lisboa;

- Raposo, A. (2024). Ciência, Ensino e Treino – A Unidade Necessária Para o Sucesso de uma Escola de Natação. Quântica Editora – Conteúdos Especializados, Lda., Porto. ISBN: 978-989-91775-5-0;

- Portal Municipal de Arganil – https://www.cm.arganil.pt

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada até à data da realização da referida Prova de Conhecimentos.

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

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

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, considerando neste âmbito: a habilitação académica (HA); a formação profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; a experiência

.../...

profissional (EP) com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas; a avaliação do desempenho (AD) relativa ao último período, não superior a três ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. ----------

Considerando o anterior, relevam para as atividades inerentes ao posto de trabalho em recrutamento as evidências relacionadas com as seguintes funções: consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica enquadradas por diretivas ou orientações superiores; planificar e lecionar atividades aquáticas destinadas a todos os segmentos da população, nomeadamente bebés, crianças, jovens, adultos, idosos e pessoas com deficiência; colaborar, estabelecer relações de parceria e intercâmbio com as federações, associações, clubes ou demais entidades associadas à prática de natação, assegurando a colaboração, organização e dinamização de atividades e eventos aquáticos; implementar atividades aquáticas que visem a melhoria dos índices de saúde da população, estimulando a criação de hábitos de prática desportiva regular e um estilo de vida ativo; satisfazer as necessidades educativas e formativas da população, contribuindo igualmente para a prática desportiva especializada; promover a recreação e ocupação dos tempos livres em meio aquático, aumentando os índices de atividade física formal e informal; zelar e contribuir para a manutenção dos equipamentos didáticos e pedagógicos; assegurar a tramitação do expediente inerente ao funcionamento do serviço; garantir a recolha e tratamento de informação estatística necessária à avaliação da dos serviços prestados na piscina municipal e os outros serviços prestados aos munícipes; participar, desenvolver e ou colaborar na promoção atividade física e ou desportiva, bem como em eventos desportivos em que o Município de Arganil é promotor ou parceiro; assegurar a verificação dos requisitos de segurança dos equipamentos desportivos e recreativos que sejam propriedade do Município de Arganil; planificar, lecionar e supervisionar programas de ocupação dos tempos livres para crianças e jovens nas áreas do desporto e educação física; fomentar a criação de instalações desportivas, aquisição e desenvolvimento de equipamentos para a prática desportiva e recreativa de interesse municipal; outras tarefas inerentes às atribuições do serviço constantes no Regulamento da

organização dos serviços municipais, bem como outras correspondentes às atribuições relativas à Unidade de Juventude e Desporto (UJD) dos serviços municipais de Arganil e ao conteúdo funcional e grau de complexidade descritos no anexo do nº2 do artº88º da LTFP. ----------

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

1 - Habilitações Académicas (HA)	
Média da Licenciatura na área de atividade	
Habilitações académicas superiores às habilitações académicas mínimas exigidas	acrescer 1 valor p/ ciclo de estudo concluído

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

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

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

Só serão avaliados os seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais, os cursos, ações ou módulos de formação e ou aperfeiçoamento profissional dos quais os candidatos apresentem documento comprovativo. Nos documentos comprovativos apresentados em que não conste a descrição e ou referência à duração do curso ou ação, esse será avaliado como uma participação de duração igual a 7 (sete) horas. ----------

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

3 - Experiência Profissional (EP)	
Sem qualquer experiência profissional	9,50 valores
Experiência profissional de duração até um ano	10 valores

.../...

Acrescer 1 valor por cada ano completo de experiência profissional, para além de 1 ano completo	+1 valor por ano

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

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

- Lei nº66-B/2007, de 28/12 na sua atual redação: Desempenho Excelente – 20 valores; Desempenho Relevante – 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 (AC) 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+3FP+4EP+2AD/12, ou seja, a classificação do método de seleção da avaliação curricular será igual: ----------

Habilitação Académica (HA) – Coeficiente de ponderação 3

Formação Profissional (FP) – Coeficiente de ponderação 3

Experiência Profissional (EP) - Coeficiente de ponderação 4

Avaliação do Desempenho (AD) – Coeficiente de ponderação 2

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

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

A. Orientação para o serviço público
B. Orientação para os resultados
C. Iniciativa
D. Orientação para a colaboração
E. Orientação para a mudança e inovação
F. Organização, planeamento e gestão de projetos

O guião está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, cujo modelo é anexo à presente ata e da qual faz parte integrante. ----------

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

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

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

b) Para os candidatos cujos métodos obrigatórios sejam a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências: VF=(55%AC) + (45%EAC), ou seja, a avaliação curricular ponderará cinquenta e cinco por cento e a entrevista de avaliação de competências quarenta e cinco por cento na classificação final. ----------

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

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

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

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

Paulo Emanuel de Paiva Soares, Presidente do Júri

Filipe Simões Tavares, 1º Vogal Efetivo do Júri

Maria do Carmo das Neves Jorge, 2º Vogal Efetivo do Júri

Publicitada na página eletrónica
municipal em ___/___/____

_____

_____

.../...

GRELHA DE CLASSIFICAÇÃO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Candidato: _____

Data: ____/____/____

Competências	Comportamentos (Portaria nº236/2024/1, de 27/09)	Demonstra 1	Não Demonstra 0	TOTAL	Apreciação Qualificativa	Conclusões
ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.	Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.					
	Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.					
	Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público					
ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.	Atual centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados.					
	Utiliza os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável.					
	Identifica e cumpre padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcançar.					
INICIATIVA: Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.	Identifica e reporta rapidamente situações problemáticas que ponham em causa o normal funcionamento do serviço.					
	Gere as suas tarefas rotineiras, solicitando orientações perante situações novas.					
	Intervém sempre que necessário para facilitar a atividade da equipa.					
ORGANIZAÇÃO, PLANEAMENTO E GESTÃO DE PROJETOS: Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos, padrões de	Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.					
	Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades.					

qualidade, gerir expetativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento daatividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.	Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expetativas das partes interessadas.					

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

Competências	Elevado	Bom	Suficiente	Insuficiente
	20	16	12	4
ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO	0	0	0	0
ORIENTAÇÃO PARA O RESULTADO	0	0	0	0
INICIATIVA	0	0	0	0
ORGANIZAÇÃO, PLANEAMENTO E GESTÃO DE PROJETOS	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0

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

O Júri,

Presidente,

Vogal,

Vogal,

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

Candidato(a):

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

Critérios de Avaliação	Valoração	Classificação	
1 - Habilitações Académicas (HA)	20		
Média da Licenciatura na área de atividade			SUBTOTAL
Habilitações académicas superiores às habilitações académicas mínimas exigidas	acrescer 1 valor		
2 - Formação Profissional (FP)	20		
Sem qualquer participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional	0 valores		
Seminários, Colóquios, Congressos e Encontros profissionais até 7h	0,5 valores cada		
Cursos, Ações ou Módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 7h até 14h	1 valor cada		
Cursos, Ações ou Módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 14h até 35h	1,5 valores cada		SUBTOTAL
Cursos, Ações ou Módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 35h	2 valores cada		
3 - Experiência Profissional (EP)	20		
Sem qualquer experiência profissional	9,50 valores		
Experiência profissional de duração até um ano	10 valores		SUBTOTAL
Acrescer 1 valor por cada ano completo de experiência profissional, para além de 1 ano completo	1 valor por ano		

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

Classificação da AC	AC= 3HA+3FP+4EP+2AD/12	AC = ____+____+____+ ____ /____
		AC = _____ valores
		(arrendondamento às centésimas)

Observações:

O Júri,