

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 **cinco** postos de trabalho da carreira e categoria de **Assistente Operacional**, do mapa de pessoal do Município de Arganil - **Educação**

Aos oito dias do mês de junho do ano dois mil e vinte seis, pelas onze horas, no Edifício dos Paços do Município de Arganil, reuniram os membros do Júri do procedimento concursal supracitado, nomeados por despacho proferido pela Sra. Vice-Presidente da Câmara Municipal, no impedimento do Sr. Presidente da Câmara Municipal, nº13/2026 DAF RH, de 19/05/2026, a saber, António Manuel Brito da Silva Martins, Técnico Superior, Unidade de Educação e Ação Social, Presidente do Júri; Célia Maria Marques Simões Moreira Ventura, Técnica Superior, Unidade de Educação e Ação Social, 1ª Vogal Efetiva do Júri e Aurora Maria Afonso Martins, Assistente Técnica, Unidade de Educação e Ação Social, 2ª Vogal Efetiva 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 da Sra. Vice-Presidente da Câmara Municipal, no impedimento do Sr. 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 Sr. Presidente da Câmara Municipal, em conformidade com o nº3 do artº9º da Portaria a colaboração de entidade especializada pública, ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada. -----

Em conformidade com o artº19º da Portaria e tendo como fundamento a maior celeridade na seleção dos candidatos, na eventualidade de serem admitidos mais de 20 (vinte) candidatos ao procedimento concursal, a aplicação dos métodos de seleção será faseada: -----

- a) Aplicação do 1.º método de seleção (Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular) num primeiro momento, à totalidade dos candidatos admitidos; -----
- b) Aplicação do 2.º método de seleção e dos seguintes apenas aos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 (vinte) candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades de recrutamento; -----
- c) Sempre que da aplicação prevista nas alíneas a) e b) supra resulte a satisfação das necessidades de recrutamento, será dispensada a aplicação dos métodos seguintes aos restantes candidatos, os quais se consideram excluídos para efeitos do respetivo procedimento concursal. -----

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e assumirá a forma escrita, revestindo a natureza teórica. Será de realização individual, com a duração de 120min (cento e vinte minutos). A prova será com consulta, em suporte de papel e constituída por questões de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla. A prova incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e 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: -----

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e o “Regulamento da organização dos serviços municipais de Arganil”, despacho nº 3420/2026 publicado no Diário da República, 2ª Série, nº 52, de 16 de março, ambos na atual redação. -----

Regulamento de Ação Social Escolar do Município de Arganil – Regulamento n.º 404/2023, de 31 de março – Alteração ao Regulamento de Ação Social Escolar do Município de Arganil. -----

Regulamento de Funcionamento e Gestão dos Refeitórios Escolares do Município de Arganil – Regulamento n.º 420/2023, de 4 abril – Alteração ao Regulamento de Funcionamento e Gestão dos Refeitórios Escolares do Município de Arganil. -----

Transporte coletivo de crianças – Lei n.º 13/2006, de 17 de abril, na sua atual redação. -----

Alteração do Regime Jurídico do Transporte Coletivo de Crianças e Jovens - Lei n.º 11-A/2006, de 24 de março, na sua atual redação. -----

Estatuto do Aluno – Lei n.º 51/2012, de 5 setembro, na sua atual redação. -----

Decreto-Lei n.º 95/2025, de 14 de agosto, na sua atual redação – Regulamenta a Lei n.º 51/2012, de 5 de setembro, que aprova o Estatuto do Aluno e Ética Escolar, restringindo a utilização de dispositivos eletrónicos de comunicação móvel e acesso à internet no espaço escolar pelos alunos do 1.º e do 2.º ciclos do ensino básico. -----

Lei quadro da Educação Pré-Escolar – Lei n.º 5/97, de 10 de fevereiro, na sua atual redação. ---

Portaria n.º 644-A/2015, de 24 de agosto, a qual define as regras a observar no funcionamento dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico, bem como na oferta das atividades de animação e de apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC), na sua atual redação. ----

Higiene, segurança e saúde no trabalho. -----

Higiene e segurança alimentar. -----

Limpeza, higienização, arrumação e conservação das instalações e espaços escolares. -----

Noções básicas de primeiros socorros: como agir em situações de emergência. -----

Noções básicas sobre o processo administrativo da venda de títulos de refeição, controlo dos consumos e prestação de contas. -----

A importância do trabalho com crianças, jovens e adultos. -----

Conhecimentos de língua portuguesa. -----

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

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

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, considerando neste âmbito: a habilitação académica (HA);

a formação profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; a experiência profissional (EP) com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas; a avaliação do desempenho (AD) relativa ao último período, não superior a três ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

Considerando o anterior, relevam para as atividades inerentes ao posto de trabalho em recrutamento as evidências relacionadas com as seguintes funções: Limpeza, arrumação, conservação e segurança das instalações e espaços escolares; Assegurar o funcionamento dos serviços de ação social escolar e bibliotecas escolares; Vigiar e acompanhar as crianças durante as atividades e componente letiva da educação pré-escolar, refeições e horas de repouso, orientando e cuidando da disciplina, higiene, vestuário e alimentação; Zelar pela segurança das crianças, evitando a exposição dessas a situações de risco e ou perigo; Apoiar na assistência necessária em situações de primeiros socorros; Acompanhar as crianças nos transportes escolares; Apoiar as necessidades educativas especiais, nomeadamente prestar a ajuda necessária à criança deficiente na sua deslocação nos espaços e edifícios escolares, na sua alimentação e na sala de aula, sob orientação de docente; Assegurar as atividades inerentes à componente de apoio à família; assegurar a distribuição das refeições escolares e a limpeza e higienização das cantinas; acolher e encaminhar os utentes da instituição escolar, bem como outras atividades correspondentes às atribuições relativas à Educação – Unidade de Educação e Ação Social 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: -----

- 4º ano de escolaridade – 12 valores; -----
- 6º ano de escolaridade – 14 valores; -----
- 9º ano de escolaridade – 16 valores; -----
- 12º ano de escolaridade – 18 valores; -----
- Habilitações académicas superiores ao 12º ano de escolaridade – 20 valores. -----

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

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

- Sem formação profissional – 0 valores; -----
- Com formação profissional: -----
 - 1 hora e <= 35 horas – 10 valores; -----
 - > 35 horas e <= 70 horas – 13 valores; -----
 - > 70 horas e <= 140 horas – 16 valores; -----
 - > 140 horas – 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 7 horas. -----

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

- Sem qualquer experiência profissional – 9,50 valores; -----
- Até 1 ano completo – 10 valores; -----
- Acresce 1 valor por cada ano completo de experiência profissional, para além de 1 ano completo (até ao limite de 20 valores). -----

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

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

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

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

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, de acordo com a seguinte fórmula: -----

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

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

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente 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: orientação para o serviço público; orientação para os resultados; iniciativa; orientação para a inclusão; orientação para a colaboração; orientação para a segurança. -----

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. -----

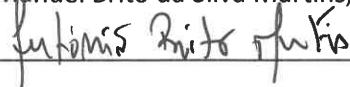
Em caso de igualdade de classificação adotar-se-ão os critérios constantes no artº24º da Portaria e outros legalmente previstos. -----

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. -----

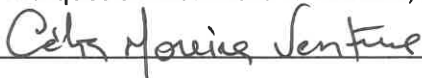
A publicitação intercalar dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, publicitada no átrio do Espaço do Cidadão, situado no edifício sede do Município de Arganil e disponibilizada em www.cm-arganil.pt. A publicitação da lista unitária de ordenação 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 o 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. -----


António Manuel Brito da Silva Martins, Presidente do Júri



Célia Maria Marques Simões Moreira Ventura, 1.ª Vogal Efetiva



Aurora Maria Afonso Martins, 2.ª Vogal Efetiva



Publicitada na página
eletrónica municipal em
___/___/___



Procedimento concursal comum de recrutamento de cinco postos de trabalho da carreira e categoria Assistente Operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do mapa de pessoal do Município de Arganil - Educação

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
EXEMPLO 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					
EXEMPLO ORIENTAÇÃO PARA A COLABORAÇÃO: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns	Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.					
	Reconhece a contribuição dos outros					
	Apresenta contributos para os objetivos comuns					
EXEMPLO 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.					

J. S. Carlos
At.

EXEMPLO ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA: Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.		Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confiabilidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função.				
	Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa					
	Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades					

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
EXEMPLO - ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO	0	0	12	0
EXEMPLO - ORIENTAÇÃO PARA A COLABORAÇÃO	0	16	0	0
EXEMPLO - INICIATIVA	0	0	12	0
EXEMPLO - ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA	0	0	0	4
TOTAL	0	16	24	4

(exemplo)

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

O Júri,
 Presidente,
 Vogal,
 Vogal

Candidato(a): _____

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

Critérios de Avaliação		Valoração	Classificação	
Habilitações Académicas (HA)		20		
4º ano de escolaridade		12 valores		
6º ano de escolaridade		14 valores		
9º ano de escolaridade		16 valores		
12º ano de escolaridade		18 valores		SUBTOTAL
Habilitações académicas superiores ao 12º ano de escolaridade		20 valores		
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		
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		SUBTOTAL
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		
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 (até ao limite de 20 valores)		1 valor por ano		
Avaliação de Desempenho (AD)		20		
Lei nº66- B/2007, de 28/12 na sua atual redação	Desempenho Excelente	20 valores		
	Desempenho Relevante/Muito Bom/Bom	16 valores		
	Desempenho Adequado/Regular	12 valores		
	Desempenho Inadequado	8 valores		SUBTOTAL
Inexistência de avaliação de desempenho ou de sistema de avaliação	Regular/Adequado	12 valores		

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

Observações:

O Júri,
