

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 Assistente Operacional, do mapa de pessoal do Município de Arganil (Saneamento)

Ao 08/06/2026, pelas 09:30 horas, na Sala de Reuniões do rch do Município de Arganil reuniram os membros do Júri do procedimento concursal supracitado, nomeados por despacho proferido pela senhora Vice-Presidente da Câmara Municipal nº13/2026 DAGF RH, de 19/05/2025, a saber, Fernando José Simões Gonçalves, Coordenador Municipal da Proteção Civil e Chefe da Unidade de Administração Direta, em regime de substituição, Presidente do Júri; António José da Costa Travassos de Vasconcelos, Encarregado Operacional, Unidade de Administração Direta, 1º Vogal Efetivo do Júri e Alfredo Carreira Fonseca da Costa, Técnico Superior, Unidade de Informática e Modernização, 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 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 oral, revestindo a natureza teórica e prática. Será de realização individual, com a duração máxima de trinta minutos. A prova será com consulta e constituída por questões de desenvolvimento, de pergunta direta e resposta fechada que incidirão sobre casos práticos e 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: -----

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

Regulamento da organização dos serviços municipais de Arganil – Despacho nº3420/2026 publicado no Diário da República, 2ª Série, nº 52, de 16 de janeiro, na atual redação;-----

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação;-----

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

Casos Práticos relacionados com a área funcional.-----

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: Saneamento: garantir a operação das estações de tratamento de águas residuais e fossas sépticas coletivas, nomeadamente verificar o bom funcionamento dos equipamentos da estação, inspecionar o estado das grelhas de entrada de água residual, verificar as condições gerais do processo de sedimentação, procedendo à limpeza quando necessário, verificar a necessidade de retirar lamas e efetuar as correções necessárias de acordo com os procedimentos estabelecidos, acompanhar o processo de secagem das lamas e da qualidade da água depurada, reportando eventuais anomalias; executar trabalhos de desobstrução e limpeza de coletores, de sarjetas e seus ramais, caixas de visitas e limpeza de fossas; proceder a reparações simples na rede municipal de saneamento, zelando pela sua manutenção e conservação; cumprir os procedimentos de segurança no trabalho e utilizar as ferramentas adequadas à atividade que é executada, bem como outras correspondentes às atribuições relativas à Unidade de Administração 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: -----

- Escolaridade Obrigatória – 14 valores;-----
- 1 grau ou ciclo académico superior à escolaridade obrigatória – 16 valores;-----
- 2 graus ou ciclos académicos superiores que a escolaridade obrigatória – 18 valores;---
- 3 ou mais graus ou ciclos de académicos superiores à escolaridade obrigatória – 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 (FP), na área funcional, os critérios de avaliação adotados são os seguintes: -----

- Sem formação profissional – 0 valores; -----
- 1h ≤ 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: -----

- Até 1 ano completo – 10 valores;-----
- Acresce 1 valor por cada ano completo, para além do 1.º, 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 – 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: -----

$$AC = (3HA + FP + 6EP + 2AD)/12$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular; HA – Habilitações Académicas; FP – Formação Profissional; EP – Experiência Profissional; AD – Avaliação de Desempenho. -----

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, 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 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 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. -----

Fernando José Simões Gonçalves, Presidente,

António José da Costa Travassos de Vasconcelos, Vogal,

Alfredo Carreira Fonseca da Costa, Vogal,

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 |
|---|---|-------------|-----------------|-------|--------------------------|------------|
| RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: 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. | | | | | |
| | 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. | | | | | |
| ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica | Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas. | | | | | |
| | Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho. | | | | | |
| | Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza. | | | | | |
| ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA: capacidade para compreender e integrar na sua atividade 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. | | | | | |
| | 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. | | | | | |
| TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: 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. | | | | |
|--|---|--|--|--|--|


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 |
|--|---------|-----|------------|--------------|
| | | | | |
| ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO | | | | |
| RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO | | | | |
| RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO | | | | |
| TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO | | | | |
| TOTAL | | | | |

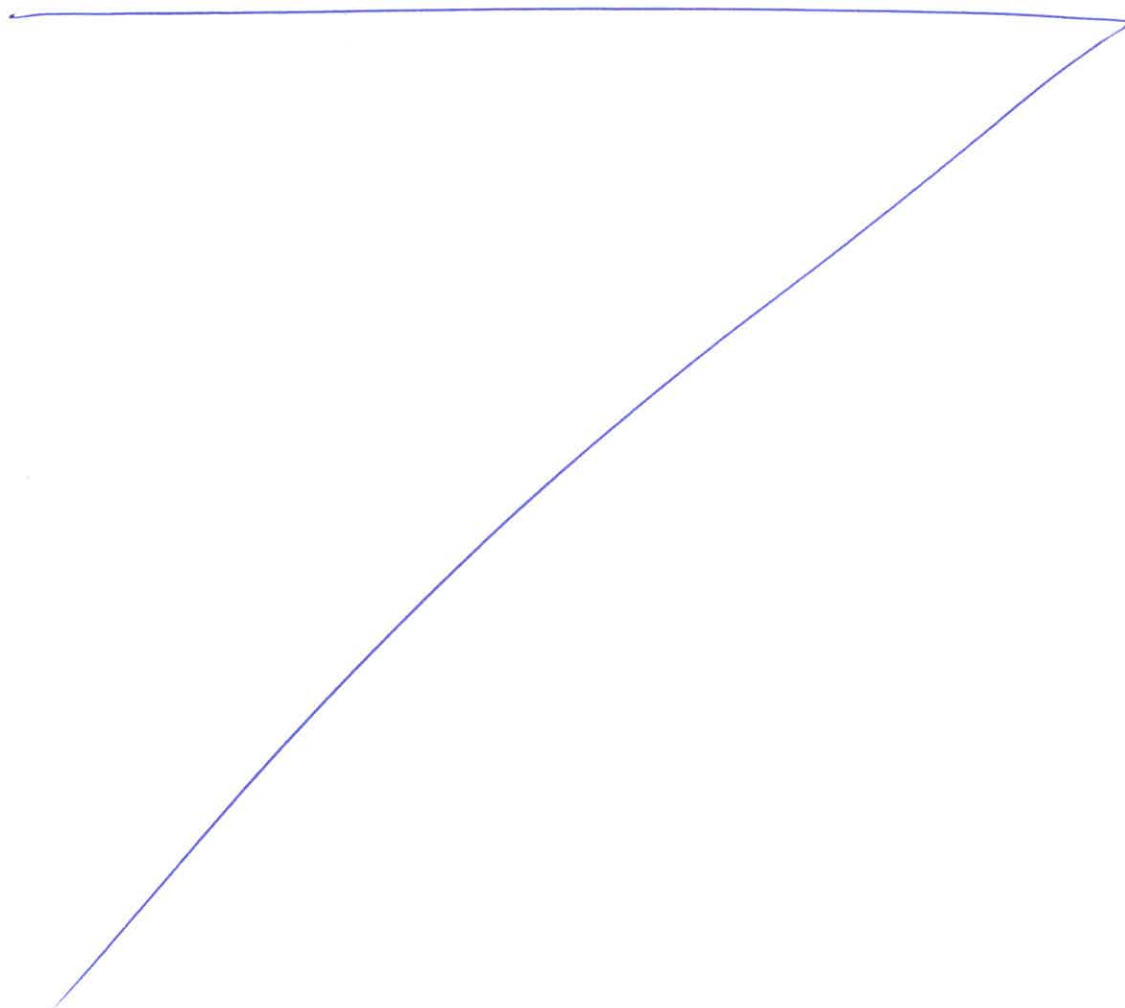
| | |
|----------------------------------|-----------------------|
| CLASSIFICAÇÃO FINAL QUANTITATIVA | $(C1+C2+C3+C4)/4=IXI$ |
|----------------------------------|-----------------------|

O Júri,

Presidente,  Fernando Gonçalves

Vogal,  António Vasconcelos

Vogal,  Alfredo Costa



Candidato(a):

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

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

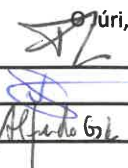

| Formação Profissional (FP) | | 20 | |
|---|------------|-----------|-----------------|
| Sem qualquer participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional | 0 valores | | |
| Até 35 horas na participação em 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 na área de duração até um ano | 10 valores | | SUBTOTAL |
| Acrescer 1 valor por cada ano completo de experiência profissional na área, para além de 1 ano completo | 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 | 16 valores | |
| | Desempenho Adequado | 12 valores | |
| | Desempenho Inadequado | 8 valores | SUBTOTAL |
| Inexistência de avaliação de desempenho ou de sistema de avaliação | Bom/Adequado | 12 valores | |

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

Observações:


 Júri,

 Alberto Gomes

