

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 da Educação

Aos nove dias do mês de setembro 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 pelo Sr. Presidente da Câmara Municipal, nº17/2026 DAF, de 28/08/2026, a saber, António Manuel Brito da Silva Martins, Técnico Superior, Unidade de Educação e Ação Social, Presidente do Júri; Vânia Margarida Tavares da Silva, Técnica Superior, Unidade de Educação e Ação Social, 1ª Vogal Efetiva do Júri e substituta do Presidente de Júri e Célia Maria Marques Simões Moreira Ventura, Técnica Superior, Unidade de Educação e Ação Social, em substituição da 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 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 atividades correspondentes ao conteúdo funcional e grau de complexidade da carreira de Assistente Operacional 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	
Habilitações Académicas (HA)	20 valores		
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		

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

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

Critérios de Avaliação	Valoração	Classificação	
Formação Profissional (FP)	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		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		

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 na categoria, 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	SUBTOTAL
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.

Critérios de Avaliação		Valoração	Classificação
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	Regular/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: $AC = \frac{3HA + FP + 6EP + 2AD}{12}$.

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 a média dos 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 a colaboração; iniciativa e 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. 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: **$VF = (40\% \text{Avaliação Curricular}) + (60\% \text{Entrevista de Avaliação de Competências})$** .

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 dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada em 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 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

António Manuel Brito da Silva Martins

Vânia Margarida Tavares da Silva, 1.ª Vogal Efetiva

Vânia Margarida Tavares da Silva

Célia Maria Marques Simões Moreira Ventura, em substituição da 2.ª Vogal Efetiva

Célia Maria Marques Simões Moreira Ventura

Publicitada na página
eletrónica municipal em

10/09/2026

Juliana
(RH)



Candidato(a):

Critérios de Avaliação		Valoração	Classificação	
Habilitações Académicas (HA)		20 valores		
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 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		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 valores		
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		
Avaliação de Desempenho (AD)		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		SUBTOTAL
Inexistência de avaliação de desempenho ou de sistema de avaliação		Bom/Adequado	12 valores	

Observações:

O Júri,

Handwritten signature and date: 20/05/2024



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 da 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 condução 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					
	Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.					
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	Reconhece a contribuição dos outros					
	Apresenta contributos para os objetivos comuns					
	Identifica e reporta rapidamente situações problemáticas que ponham em causa o normal funcionamento do serviço.					
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.	Gere as suas tarefas rotineiras, solicitando orientações perante situações novas.					
	Intervém sempre que necessário para facilitar a atividade da equipa.					
	Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função.					
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	Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa					

oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.	Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconfortidades				
--	---	--	--	--	--

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=XX
----------------------------------	--------------------

O júri,

Presidente,

Vogal,

Vogal,