



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

Procedimento Concursal Comum para a ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional (Canalizador), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

ATA n.º 1

Definição dos Métodos de Seleção e Parâmetros de Avaliação

Aos vinte e seis dias do mês de março do ano de 2026, pelas quinze horas e trinta minutos, na Sala de Reuniões dos Serviços Técnicos do Município de Almeida, reuniu o Júri do procedimento concursal comum, de recrutamento para a ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional (Canalizador), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

O Júri é Presidido por Rui Pedro de Araújo Mendes, Chefe da Divisão de Gestão Urbanística do Município de Almeida e tem como vogais efetivos David Alexandre Nobre Saraiva, Técnico Superior de Engenharia Civil e Nuno Miguel de Jesus Valente Correia, Técnico Superior de Gestão de Recursos Humanos, os quais estiveram todos presentes.

O Júri reuniu, para a definição dos parâmetros de avaliação e ponderação dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, tendo deliberado o seguinte:

1.- Nos termos do artigo 36º da LTFP e do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção serão:

- Prova Prática de Conhecimentos (PPC) 60%;
- Avaliação Psicológica;
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) 40%.

1.1.- Prova Prática de Conhecimentos (PPC): será aplicado em conformidade com a alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º articulado e com o n.º 1 do artigo 21.º da Portaria, e visa avaliar os conhecimentos práticos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

[Handwritten signature]

concretas no exercício da função. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova será de natureza prática e de simulação, de forma oral e de realização individual, composta por duas partes, cada uma com duração de 15 minutos, tendo a duração total de 30 minutos e valoração total de 20 valores.

1.2.- Avaliação Psicológica (AP): Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases;

Nos termos do disposto no número 2 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, este método de seleção é avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Candidatos que obtiverem a menção classificativa de Não Apto serão excluídos.

1.3.- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Conforme preceituado na alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método de seleção tem uma ponderação de 40% na classificação final.

A entrevista de avaliação de competências será realizada pelo júri, com base num guião de entrevista constituído por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências do posto de trabalho em causa, considerando-se as quatro competências que se identificam:

- Orientação para o serviço público;
- Orientação para a colaboração;
- Análise Crítica e Resolução de Problemas;
- Orientação para a Segurança.

Cada competência é composta por três componentes que correspondem às suas dimensões estruturantes, contribuindo para a definição, compreensão e aplicação da competência. A cada componente das competências são associados comportamentos que visam avaliar o seu nível de demonstração, organizados por níveis de exigência crescente, variando do nível de



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

comportamento menos exigente – nível 1 – ao nível de comportamentos mais exigente – nível 5, conforme estipulado nos n.º 4, 5 e na alínea a), do n.º 6 do Anexo I e Anexo II da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, que aprovou o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP).

Nos termos do previsto nos n.ºs 1 e 5 do artigo 21.º Portaria, este método é avaliado numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. A valoração de cada competência é obtida pela média aritmética simples das classificações das componentes da referida competência. A classificação final da entrevista de avaliação de competências resulta da soma das classificações das competências a avaliar.

Os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores serão excluídos.

2.- Para os candidatos que estejam a cumprir ou executar competência ou atividades idênticas às do procedimento publicitado, bem como, no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional, que antes tenham desempenhado aquelas funções, atribuições ou atividades e não exerçam, o direito previsto no n.º3 do artigo 36º da LTFP, os métodos de seleção a aplicar serão:

-Avaliação Curricular (AC) 60%;

-Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) 40%;

2.1. - Avaliação Curricular (AC) — este método de seleção decorrerá nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º, da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º e dos n.os 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria, e tem por objetivo avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou nível de qualificação, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas, valorização profissional e avaliação do desempenho obtida. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD). A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula:



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signature and initials in blue ink.

$$AC = 15\% (HA) + 30\% (FP) + 45\% (EP) + 10\% (AD)$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho

a) Nas Habilitações Académicas (HA) consideram-se as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

Critérios de valorização Pontuação

- Habilitação legalmente exigível ou habilitação exigida à data da admissão na carreira – 12 valores;

- Habilitação superior à legalmente exigível – 20 valores

b) Na Formação Profissional (FP) consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovadas. Para todos os certificados que não mencionem a duração da formação serão considerados 6 horas por dia de formação, à exceção dos webinars que serão consideradas 2 horas por dia de formação. Serão apenas considerados os certificados com data não superior a 5 anos. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação

Critérios de valorização Pontuação

Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração inferior a 25 horas. – 8 valores;

Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração entre as 25 horas e inferior a 50 horas. – 12 valores;



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signature and initials in blue ink.

Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração entre as 50 horas e inferior a 75 horas. – 16 valores;

Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total igual ou superior a 75 horas. – 20 valores

c) Na Experiência Profissional (EP) considera-se a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas mediante declarações. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização Pontuação

Com menos de 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho – 8 valores;

Entre 1 ano e inferior a 3 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho – 12 valores;

Entre 3 anos e inferior a 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho – 16 valores;

Com 5 ou mais anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho – 20 valores.

d) A classificação final da Avaliação de Desempenho (AD): diz respeito à no último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/competência/atividade idênticas às do posto de trabalho ao qual se está a candidatar. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

Desempenho Excelente – 20,00 valores;

4,000 a 5,000 – Desempenho Muito Bom - 18,00 valores;

3,500 a 3,999 – Desempenho Bom – 16,00 valores;

2,000 a 3,499 - Desempenho Regular – 12,00 valores;

1,000 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8,00 valores.



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

Suprimento da avaliação – 10,00 valores, para as situações em que o/a candidato/a, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, relativamente ao biénio em causa, atento o fixado no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação e nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.

Os candidatos, deverão apresentar o respetivo curriculum de acordo com os parâmetros aqui fixados e com os respetivos certificados de suporte sob pena de não poderem ser considerados.

Cada método de seleção é eliminatório, pela ordem enunciada na lei ficando excluídos do procedimento, os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores ou não compareçam para a sua realização.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião da qual foi elaborada a presente ata que depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os elementos do júri.

O Presidente do Júri

(Eng.º Rui Pedro de Araújo Mendes)

Os Vogais

(Eng.º David Alexandre Nobre Saraiva)

(Dr. Nuno Miguel de Jesus Valente Correia)