

MUNICÍPIO DE AROUCA

Câmara Municipal

- PROCEDIMENTO CONCURSAL Nº 9/2025/SRH
- POSTOS DE TRABALHO: 2 / CARREIRA / CATEGORIA: ASSISTENTE OPERACIONAL – AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS
- MODALIDADE DE CONTRATO: CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO

ATA n.º 1

(MÉTODOS E CRITÉRIOS DE SELEÇÃO)

1. Aos 25 dias do mês de novembro de 2025, no Edifício dos Paços do Concelho e salão nobre, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, aberto por despacho de 10/09/2025, constituído pelos membros a seguir indicados, para exercício das competências previstas no artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Membros presentes:

Presidente: Mário Fernando Silva Reis, chefe de unidade.

Vogais efetivos: Ana Sofia Azevedo Teixeira, técnica superior e Sara Filipa Ferreira Vasconcelos, assistente técnica.

2. A reunião teve como objetivo praticar os atos que devem preceder a publicitação do procedimento concursal, previstos naquela Portaria, designadamente:
 - 2.1. Fixar o tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, os temas a abordar e a respetiva bibliografia específica;
 - 2.2. Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

3. Métodos de seleção

De acordo com o previsto no ponto D, n.º 3 da informação n.º 24180 de 05/09/2025, sem prejuízo do disposto na legislação em vigor, designadamente no artigo 36.º da LTFP, o recrutamento será efetuado mediante aplicação dos seguintes métodos de seleção:

3.1. Para os candidatos não abrangidos pelo ponto seguinte:

- a) Prova de conhecimento;
- b) Avaliação psicológica;
- c) Entrevista de avaliação de competências.

3.2. Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como, para os candidatos em situação de requalificação (valorização profissional) que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, os seguintes:

- a) Avaliação curricular;
- b) Entrevista de avaliação de competências.

3.3. A autarquia pode limitar-se a utilizar os métodos referidos na alínea a) do ponto 3.1 e na alínea a) do ponto 3.2 desta ata, nos termos previstos no n.º 5 do referido artigo 36.º da LTFP.

4. Em situações de igualdade de valoração, e para efeitos de ordenação final, serão aplicados os critérios definidos nos números 1 e 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Caso subsista igualdade de valorações após a aplicação dos critérios referidos anteriormente, serão utilizados sucessivamente os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- a) Candidato com a melhor classificação obtida no método de seleção “Entrevista de Avaliação de Competências”;
- b) Candidato com mais tempo efetivo (medido em anos, meses e dias) de experiência profissional em funções caracterizadoras do posto de trabalho em concurso;
- c) Candidato com maior número de horas de formação profissional em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher.

- d) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação “OSP -Orientação para o Serviço Público” da Entrevista de Avaliação de Competências;
- e) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação “C - Comunicação” da Entrevista de Avaliação de Competências;
- f) No caso de trabalhadores abrangidos pelo ponto 3.2 - Candidato com a melhor pontuação obtida na avaliação do desempenho.

5. Valoração dos métodos de seleção

Na valoração dos métodos de seleção são adotadas escalas de classificação adequadas à especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores, ponderados nos termos seguintes:

a) Candidatos abrangidos pelo ponto 3.1.:

- a) Prova de conhecimentos (PC) 70%;
- b) Avaliação psicológica (AP) – “Apto” ou “Não apto”;
- c) Entrevista de avaliação de competências (EAC) 30%.

A valoração final (VF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, tendo em consideração as classificações atribuídas em cada método de seleção e respetiva ponderação, resultando da aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = (PC \times 0,70) + (EAC \times 0,30)$$

Em que:

VF = Valoração final

PC = Prova de conhecimentos

EAC = Entrevista de avaliação de competências

b) Candidatos abrangidos pelo ponto 3.2.

- a) Avaliação curricular: 60%;
- b) Entrevista de avaliação de competências: 40%.

A valoração final (VF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, tendo em consideração as classificações atribuídas em cada método de seleção e respetiva ponderação, resultando da aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = (AC \times 0,60) + (EAC \times 0,40)$$

Em que:

VF = Valoração final

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

5.1. Prova de Conhecimentos (PC)

a) A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Na prova de conhecimentos não é permitido o uso de qualquer equipamento eletrónico. Para realização da prova de conhecimentos, os candidatos deverão apresentar-se munidos de documento identificativo com fotografia.

A Prova de Conhecimentos terá a duração de 60 minutos, será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica e efetuada em suporte de papel.

- Temáticas e Legislação recomendada:

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual - Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual - Código do Trabalho;
- Lei n.º 51/2012, de 05 de Setembro, na sua redação atual – Estatuto do aluno.

A Prova de Conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e nos seguintes termos:

- a) A prova será constituída por 15 questões de escolha múltipla e 1 questão de desenvolvimento;
- b) As 15 questões de escolha múltipla serão pontuadas até 15 valores, correspondendo a cada uma das questões 1 ponto e a questão de desenvolvimento será pontuada até 5 valores;
- c) O anonimato, para efeitos de correção da prova, é garantido através da atribuição de um número único, de conhecimento exclusivo do candidato, atribuído aleatoriamente, que só identificará a prova depois de feita a sua correção e atribuição da classificação.

5.2. Avaliação Psicológica (AP)

A avaliação psicológica 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.

Este método de seleção é avaliado através dos juízos classificativos de “Apto” e “Não Apto”.

Os candidatos que forem considerados “Não Apto” são excluídos do procedimento.

5.3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A classificação é registada em ficha individual, sendo avaliadas as seguintes competências e respetivas ponderações:

Competências transversais nucleares:

- Orientação para o Serviço Público (OSP) – 25%;
- Orientação para a Colaboração (OPC) – 25%;

Competências transversais funcionais:

- Comunicação (C) – 25%;
- Orientação para a Segurança (OPS) – 25%.

Cada competência integra três componentes (dimensões estruturantes), a que estão associados comportamentos observáveis, organizados em **níveis de exigência crescente (1 a 5)**.

- O **nível de exigência fixado** para cada componente é o padrão mínimo aceitável.
- A atribuição de níveis superiores pressupõe sempre a **demonstração cumulativa** dos níveis inferiores.

Nos termos do disposto na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, e em conformidade com os princípios da transparência e objetividade, o Júri fixa os níveis de exigência para cada componente das competências a avaliar na Entrevista de Avaliação de Competências, conforme se descreve infra.

1. Orientação para o Serviço Público (OSP)

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.

Componente	Nível	Comportamentos
Ética e Valores	1	Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.
Compromisso	2	Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.
Conduta pessoal	2	Esclarece os problemas, as expectativas e necessidades do outro, nos termos e no limite da Lei.

2. Orientação para a colaboração (OPC)

Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Componente	Nível	Comportamentos
Relacionamento	2	Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.
Clima de bem-estar	1	Transmite a sua opinião e revela disponibilidade para ouvir e compreender a opinião dos outros.
Objetivos comuns	2	Coloca em primeiro plano os objetivos da equipa ou da Organização, estimulando a colaboração.

3. Comunicação (C)

Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.

Componente	Nível	Comportamentos
Clareza	1	Transmite informação simples de forma clara.
Adaptação	2	Adapta o conteúdo e o formato da mensagem aos interlocutores e ao contexto.
Compreensão	1	Comunica de modo a facilitar a compreensão da sua mensagem.

4. Orientação para a segurança (OPS)

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.

Componente	Nível	Comportamentos
Regras e procedimentos	1	Cumprir as instruções relativas às regras de segurança na utilização dos equipamentos e na manutenção da confidencialidade das informações.
Mitigação de riscos	2	Empregar sistemas de controlo e de verificação para identificar e garantir a sua segurança e a dos outros, e a confidencialidade da informação, comunicando superiormente as anomalias.
Priorização da segurança	1	Zelar pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunicar as avarias e desconformidades.

Cada um dos componentes é valorado de acordo com o nível classificativo previsto na tabela seguinte:

- Se nível 2 exigido

Nível demonstrado	Nota
0	0
1	10
2	20

- **Se nível 1 exigido**

Nível demonstrado	Nota
0	0
1	20

As classificações atribuídas a cada componente, bem como a classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), são expressas numa escala de **0 a 20 valores**, arredondadas às décimas.

Considera-se eliminatório o resultado inferior a **9,5 valores**, nos termos do artigo 21.º, n.º 4, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

O resultado da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é obtido através da média ponderada das respetivas classificações de acordo com a seguinte fórmula:

$$\mathbf{EAC = (OSP \times 0,25) + (OPC \times 0,25) + (C \times 0,25) + (OPS \times 0,25)}$$

Em que:

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

OSP = Orientação para o Serviço Público

OPC = Orientação para a Colaboração

C = Comunicação

OPS = Orientação para a Segurança

5.4. Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, incluindo a avaliação das funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho.

Na avaliação curricular são considerados, quando **comprovados documentalmente**, os seguintes elementos:

- Habilitação académica ou nível de qualificação (HA)

- Formação profissional (FP)
- Experiência profissional (EP)
- Avaliação do Desempenho (AD)

HA - Habilitação académica ou nível de qualificação

A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, será avaliada de acordo com a seguinte tabela:

Superior à escolaridade mínima obrigatória	20 valores
Escolaridade mínima obrigatória	18 valores

A escolaridade obrigatória é considerada de acordo com a exigida em função do ano do nascimento.

FP - Formação profissional

Na formação profissional considerar-se-ão as ações de formação nas áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

No âmbito deste elemento só serão consideradas as ações de formação comprovadas documentalmente e com conteúdo programático relevante para o exercício das funções correspondentes ao lugar em concurso sendo a classificação atribuída de acordo com a sua duração global, tendo a conta a grelha seguinte:

Mais de 20 dias	20 valores
De 16 a 20 dias	18 valores
De 11 a 15 dias	16 valores
De 6 a 10 dias	14 valores
De 1 a 5 dias	12 valores
Sem formação	10 valores

Em que 1 dia corresponde a 7 horas e cada semana 35 horas.

A formação expressa noutra unidade de tempo será convertida em dias nos seguintes termos:

- A cada mês completo de formação corresponderá 20 dias;

- A cada período de 7 horas de formação corresponderá a 1 dia.

EP - Experiência profissional

A experiência profissional será aferida tendo em consideração os documentos certificativos dessa experiência, emitidos pelos respectivos serviços de origem correspondentes às tarefas desenvolvidas, com incidência sobre as que foram desempenhadas na categoria e no cumprimento ou da atribuição, competência ou atividade para a qual está aberto o procedimento, e será pontuada de acordo com as seguintes regras:

Mais de 40 meses	20 valores
De 31 a 40 meses	18 valores
De 21 a 30 meses	16 valores
De 11 a 20 meses	14 valores
De 1 a 10 meses	12 valores
Sem experiência	10 valores

A experiência expressa noutra unidade de tempo será convertida em meses nos seguintes termos:

- A cada período de 12 meses de serviço efetivo corresponderá 1 ano;
- A cada período de 30 dias corresponderá um mês;
- A cada período de 7 horas de serviço efetivo corresponderá 1 dia.

Qualquer documento comprovativo de **formação ou de experiência profissional** que não permita inequivocamente identificar o número de horas ou dias não será considerado para efeitos de avaliação.

AD - A avaliação do desempenho

Será avaliado o nível de desempenho alcançado no exercício das funções na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa, considerando-se para o efeito a melhor menção qualitativa obtida nos últimos três períodos de avaliação, quando alcançada no desempenho daquelas funções e atividades.

A respetiva menção qualitativa será classificada de acordo com a seguinte tabela:

- Excelente	20 valores
- Relevante	15 valores
- Adequado	10 valores
- Inadequado	0 valores

Ou, consoante o caso:

- Excelente	20 valores
- Muito Bom	17 valores
- Bom	14 valores
- Regular	10 valores
- Inadequado	0 valores

Aos candidatos que, comprovadamente, não tenham sido objeto de avaliação por razões alheias à sua vontade é atribuída a classificação correspondente à menção de Adequado/Regular.

A classificação final da avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos que a integram, ou seja:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

4

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação académica ou nível de qualificação

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação do Desempenho

6. Omissões

Em tudo o que esta ata for omissa aplicar-se-á o regime jurídico aplicável ao procedimento, designadamente a LTFP aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de maio e Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

7. Disposições finais

7.1 Todas as decisões consubstanciadas na presente ata foram tomadas pelo júri, decorrida votação nominal e por unanimidade.

7.2 Os métodos de seleção e classificação final serão valorados até às centésimas.

8. Encerramento

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

Presidente _____

1.º Vogal efetivo _____

2.º Vogal efetivo _____

Certidão:

A presente ata foi publicitada no sítio da Internet desta autarquia, em <https://www.cm-arouca.pt/municipio/documentacao/recursos-humanos/> e no átrio dos paços do município (n.º 1 do art.º 22.º da Portaria 233/2022, de 9.9).

Em ___/___/___.

O funcionário,