



ATA DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

10 de março de 2026

Procedimento concursal comum para constituição de relações jurídicas de emprego público na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo certo, tendo em vista o preenchimento de 01 (um) posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional (Coveiro) previsto no Mapa da União de Freguesias de Arcos e Mogofores para o ano 2026

Júri: Diretora de
Departamento, Maria de
Fátima Dourado Andrade
dos Santos Azevedo, pela
Técnica Superior, Ana
Paula Pratas Figueira
Santos Braga e pela
Assistente Técnica,
Beatriz de Oliveira
Nogueira Campar
Barandas

Three handwritten signatures in blue ink are present next to the names of the jury members. The first signature is a stylized 'A', the second is a more complex scribble, and the third is a cursive signature.



Ata de Definição de Critérios

Ao décimo dia do mês de março do ano dois mil e vinte e seis, reuniu o Júri do procedimento concursal supra mencionado, constituído pela Diretora de Departamento, Maria de Fátima Dourado Andrade dos Santos Azevedo, como presidente, pela Técnica Superior, Ana Paula Pratas Figueira Santos Braga e pela Assistente Técnica, Beatriz de Oliveira Nogueira Campar Barandas, como vogais, todos da Câmara Municipal de Anadia, nomeados, em reunião extraordinária da União de Freguesias de Arcos e Mogofores, datada de 04 de fevereiro do ano em curso, a fim de decidir sobre alguns aspetos relativos ao procedimento concursal supra mencionado, nomeadamente no que respeita às matérias referidas no artigo 9.º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, doravante designada por Portaria.

Assim:

O Júri tomou conhecimento do despacho de nomeação, nos termos do qual e em conformidade com o estipulado no n.º 5 do artigo 56.º conjugado com o n.º 6 do artigo 36.º, ambos do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação (LTFP) e ainda com os artigos 17.º e 18.º ambos da Portaria, foram fixados os métodos de seleção Avaliação Curricular, complementando com o método facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências.

Cada um dos métodos de seleção utilizados será eliminatório pela ordem enunciada, nos termos do artigo 21.º da Portaria, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, sendo igualmente excluído o candidato que não compareça à realização de qualquer um dos métodos de seleção para o qual tenha sido convocado.

Avaliação Curricular (AC) – visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho (AD). A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula: $AC = HA \times 25\% + FP \times 20\% + EP \times 40\% + AD \times 15\%$.

HA = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura, com possibilidade de substituição do nível habilitacional, por formação ou experiência profissional – 15 valores;
- Habilitações académicas de grau superior à candidatura – 20 valores.



FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos, devidamente comprovada. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas. Este parâmetro será avaliado da seguinte forma:

Sem formação — 0 valores

Com duração inferior ou igual a 10 horas — 2 valores

Com duração superior a 10 horas e igual ou inferior a 25 horas — 5 valores

Com duração superior a 25 horas e igual ou inferior a 75 horas — 10 valores

Com duração superior a 75 horas e igual ou inferior a 100 horas — 15 valores

Com duração superior a 100 horas — 20 valores

EP = Experiência Profissional: considerando a experiência obtida com a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho:

Mais de nove anos – 20 valores

Entre seis anos até nove anos – 18 valores

Entre três anos até seis anos – 16 valores

Entre um ano até três anos – 12 valores

Até um ano – 10 valores

Sem experiência profissional – 0 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra pelo candidato.

AD = Avaliação de Desempenho – Em que se pondera a avaliação relativa ao último período, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

Desempenho Inadequado – 8 valores

Desempenho Adequado – 10 valores

Desempenho Relevante – 14 valores



Desempenho Excelente – 20 valores

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputãveis, avaliação do desempenho relativa ao perõido a considerar, o Juri atribuir-lhe-ã 12 valores, que corresponde ao valor mõnimo estabelecido para a menção qualitativa de desempenho adequado previsto na alõnea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, aplicada aos serviços da administração autãrquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

Entrevista de Avaliação de Competẽncias (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competẽncias consideradas essenciais para o exercõcio da função. A Entrevista de Avaliação de Competẽncias resulta da mẽdia aritmẽtica simples da classificação atribuída em cada competẽncia avaliada e serã expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração atẽ às centẽsimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fõrmula: $EAC = (A+B+C+D)/4$.

Competẽncias avaliadas:

- A. **Orientação para o serviço pũblico:** Atuar de acordo com os valores e princõpios ẽticos, revelando compromisso com a missão do serviço pũblico e contri1buindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiançã e reforçar a imagem de uma Administração Pũblica (AP) ao serviço do interesse coletivo;
- B. **Gestão do Conhecimento:** Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização;
- C. **Organização, planeamento e gestão de projetos:** Assegurar uma utilização metõdica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades;
- D. **Inteligẽcia emocional:** Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

Cada competẽncia serã valorada nos seguintes termos:

- 20 valores – o(a) candidato(a) evidencia os 3 comportamentos da competẽncia;
- 14 valores – o(a) candidato(a) evidencia 2 comportamentos da competẽncia;
- 8 valores – o(a) candidato(a) evidencia apenas 1 comportamento da competẽncia;



- 4 valores – o(a) candidato(a) não evidencia comportamentos da competência.

Valoração Final – Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria, a valoração final e a consequente ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com a seguinte fórmula: $CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$ em que CF = Classificação Final, AC = Avaliação Curricular e EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Critérios de ordenação preferencial: em caso de igualdade de valoração entre os candidatos aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- 1.º Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista de Avaliação de Competências;
- 2.º Os candidatos com menor idade.

Mais deliberou o júri solicitar aos candidatos que se encontrem numa das situações previstas nas alíneas a), b) ou c), do n.º1, artigo 35º da LTFP, a apresentação de declaração comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público, da qual conste, de forma inequívoca: a carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço, posição remuneratória detida pelo candidato à data da apresentação da candidatura, e avaliação do desempenho referente ao último período de avaliação, que corresponde ao último ano em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

Deliberou também solicitar documentos comprovativos das habilitações literárias e/ou profissionais (formação e ou experiência profissional) e o curriculum vitae.

E, para constar e devidos efeitos, se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

O JÚRI:

Maria de Fátima Dourado Andrade dos Santos Azevedo

Ana Paula Pratas Figueira Santos Braga

Beatriz de Oliveira Nogueira Campar Barandas

