



# MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

## Câmara Municipal

MLuz.

### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – SERVIÇO ADMINISTRATIVO DE ÁGUAS E SANEAMENTO (UOGAF)

#### ATA

No dia cinco do mês de novembro do ano dois mil e vinte e cinco, o Júri do procedimento concursal, constituído pelo **Chefe de Divisão, Paulo Sérgio Mestre Simão, como Presidente, pela Chefe de Serviços, Cláudia Sofia Cavaco Evaristo, como 1.º Vogal efetivo e pela Técnica Superior, Maria da Luz Emiliano Medeiros, como 2.º Vogal efetivo**, reuniu a fim de fixar os parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa e o sistema de avaliação final dos métodos de seleção a aplicar ao presente procedimento concursal.

Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e de acordo com o definido no despacho da Vereadora do Pelouro de 20 de outubro de 2025, os métodos de seleção a aplicar serão:

- **Métodos obrigatórios:** Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica
  - **Método facultativo:** Entrevista de Avaliação de Competências
- Estes métodos serão aplicados aos candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou com relação jurídica por tempo indeterminado e titulares na carreira/categoria que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho e ainda para os candidatos que se encontrem em situação de requalificação, mas que não tenham, por último, exercido a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado;
- **Métodos obrigatórios:** Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências; Estes métodos serão aplicados aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da carreira/categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho, exceto quando afastados, por escrito, pelos próprios, caso em que serão utilizados os métodos de seleção aplicados para os restantes candidatos e ainda para os candidatos que se encontrem em situação de requalificação e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto procedimento tenham, por último, estado a cumprir ou a executar a atividades caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.

#### PC – PROVA DE CONHECIMENTOS

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.

  
muz.

## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

Deliberou o júri, que a prova de conhecimentos incidirá sobre conteúdos de natureza genérica diretamente relacionadas com as exigências da função e assumirá a **forma oral**, revestindo natureza teórica, de realização **presencial**, com a duração de até **40 minutos**, realizada com consulta e incidirá sobre os seguintes temas: -----

- **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 2014, na sua atual redação, no que se refere às garantias, direitos, deveres, férias e faltas dos trabalhadores; -----
- **Código do Procedimento Administrativo**, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; -----
- **Regime Jurídico das Autarquias Locais**, aprovada pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;
- **Regulamento do Serviço de Abastecimento Público de Águas do Concelho de Castro Marim**, publicado no Diário da República, 2.ª série — N.º 198, de 14 de outubro de 2011;-----
- **Regulamento do Serviço de Saneamento de Águas Residuais Urbanas do Concelho de Castro Marim**, publicado no Diário da República, 2.ª série — N.º 198, de 14 de outubro de 2011;-----
- **Regulamento Tarifário da Prestação dos Serviços de Abastecimento Público de Água, Saneamento de Águas Residuais Urbanas e de Gestão de Resíduos Urbanos do Concelho de Castro Marim**, 2.ª série — N.º 198, de 14 de outubro de 2011;-----

A classificação será feita na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

Não será permitido o uso de quaisquer meios eletrónicos, incluindo telemóvel, durante a sua realização. Será permitida apenas a consulta da legislação indicada, não anotada, em formato papel, que cada candidato deverá trazer consigo. -----

### AC – AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. -----

Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais:-----

- A **habilidade académica** ou nível de qualificação, certificado pelas entidades competentes, na área objeto do presente procedimento;-----
- A **formação profissional**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função e relacionada com a área do presente posto de trabalho, adquirida nos últimos 5 anos. Considerando-se as ações comprovadas ou certificadas com diploma que indique expressamente o número de horas da ação realizada. Verificando-se, não raras vezes, que os certificados expressam a duração da mesma somente em dia ou somente em semana, entende o júri que, sempre que se verifique, será tomada por correspondência 7h/dia e 5 dias/semana. -----



MLuz.

## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

- A **experiência profissional** com incidências sobre o desempenho efetivo de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, na área de atividade para qual é aberto o concurso, devidamente comprovadas sob pena de não ser considerada;
- A **avaliação de desempenho** relativa aos últimos dois biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

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 simples das classificações dos elementos a avaliar, com a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilidade académica

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação de desempenho

As regras a observar na valoração dos diversos fatores, são as seguintes:

**Habilidades académicas ou nível de qualificação:**

- Escolaridade mínima exigida – 18 valores;
- Superior à escolaridade obrigatória – 20 valores;

**Formação profissional:**

- Sem formação – 5 valores;
- Até 100 horas de formação na área – 10 valores;
- Entre 101 e 250 horas de formação na área – 12 valores;
- Entre 251 e 500 horas de formação na área – 15 valores;
- Mais de 500 horas de formação na área – 20 valores.

**Experiência profissional no desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:**

- Sem experiência profissional – 5 valores;



*(Handwritten signature)*  
muz.

## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

- Experiência profissional inferior a 2 anos – 8 valores;
- De 2 e até 10 anos de experiência profissional – 10 valores;
- De 10 até 15 anos de experiência profissional – 15 valores;
- Mais de 15 anos de experiência profissional – 20 valores.

#### Avaliação de desempenho:

Valor médio das avaliações de desempenho dos últimos dois biénios, obtida através Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, convertida para a escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras a observar na valoração:

- Avaliação entre 1 a 1,999 (Desempenho Inadequado) – 5 valores;
- Avaliação entre 2 a 3,499 (Desempenho Regular) – 10 valores;
- Avaliação entre 3,5 a 3,999 (Desempenho Bom) – 12 valores;
- Avaliação entre 4 a 5 (Desempenho Muito Bom) – 15 valores;
- Avaliação de 5 (Desempenho de excelente) – 20 valores.

#### Na ausência de avaliação de desempenho:

- a) Por facto que não seja imputável ao candidato, devidamente justificado, será atribuído 10 valores;
- b) Por facto imputável ao candidato ou por não fazer prova documental da avaliação, será atribuído 0 valores.

#### AP – AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

A avaliação psicológica, que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente prevenido, podendo comportar uma ou mais fases.

A avaliação psicológica é avaliada através da menção “Apto” e “Não Apto”.

#### EAC – ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Deliberou o júri, que a aplicação deste método de seleção, assumirá a forma oral, de realização presencial, com a duração máxima de **quarenta minutos** e será baseada num guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.



## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: --

$$EAC = (A+B+C+D)/4$$

- A. **Orientação para o serviço público:** 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;-----
- B. **Orientação para os resultados:** Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública; -----
- C. **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; -----
- D. **Iniciativa:** Agir proactivamente 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 dos problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização;-----

Cada competência será avaliada de acordo com a evidência/demonstração dos indicadores comportamentais que a compõem, nos seguintes termos:-----

- 20 Valores: Evidência/demonstração dos 4 indicadores comportamentais; -----
- 16 Valores: Evidência/demonstração dos 3 indicadores comportamentais; -----
- 12 Valores: Evidência/demonstração dos 2 indicadores comportamentais; -----
- 8 Valores: Evidência/demonstração de 1 indicador comportamental;-----
- 4 Valores: Não evidência/demonstra nenhum dos indicadores comportamentais;-----

Avaliação qualitativa – cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:-----

- 20 Valores: Nível Elevado -----
- 16 Valores: Nível Bom -----
- 12 Valores: Nível Suficiente -----
- 8 Valores: Nível Reduzido -----
- 4 Valores: Nível Insuficiente -----



## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

#### VALORAÇÃO FINAL

A Classificação e ordenação final dos candidatos que tenham obtido aprovação em todos os métodos de seleção, resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e efetuada com as seguintes fórmulas: -----

- a) Para os candidatos que efetuam a Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências: -----

$$CF = PC (70\%) + EAC (30\%)$$

- b) Para os candidatos que efetuam a Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências: -----

$$CF = AC (60\%) + EAC (40\%)$$

Em que: -----

CF = Classificação Final -----

PC = Prova de Conhecimentos-----

AC = Avaliação Curricular -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências -----

Do resultado de cada método de seleção, será elaborada uma ficha demonstrativa dos resultados. -----

Nos termos dos nºs 3 e 4 do artigo 21º da Portaria nº233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatório pela ordem anunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicação, quanto aos facultativos. É excluído do procedimento o candidato que não compareça, que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.-----

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate, desempatam pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional.-----

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

E não havendo nada mais a tratar se encerrou a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O Júri do procedimento

Paulo Simeão

Cláudia Amâncio

Maria Medeiros