

Procedimento para seleção de um Assistente Técnico, da carreira geral de Assistente Técnico, através de mobilidade na categoria entre serviços, para desempenho de funções na Divisão de Desenvolvimento Local (DDL)

ATA AVULSA N.º 1

Operações de definição dos parâmetros de avaliação e sistema de avaliação final

Aos sete dias do mês de **julho** do ano de **dois mil e vinte e seis**, nesta vila de Vila Nova de Paiva, no edifício dos Paços do Município e Sala de Reuniões, reuniu o Júri do procedimento para seleção de um trabalhador com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, detentor da categoria de Assistente Técnico, através de mobilidade entre serviços, designado por despacho de 06 de julho de 2026, do Sr. Presidente da Câmara, assim constituído:

Presidente: Cristóvão Malhada Ferreira, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Local (DDL);

Vogais efetivos: Ana Rita Mendonça Ribeiro Tavares, Técnica Superior (área de recursos humanos), em serviço na Divisão de Administração e Finanças (DAF) e Paulo David Pinto de Sousa Gomes, Técnico Superior (área de assessoria e administração) em serviço na Divisão de Desenvolvimento Local (DDL).

A presente reunião destina-se a promover as operações de definição dos parâmetros de avaliação e sistema de avaliação final.

E sendo a hora designada para início dos trabalhos, o Sr. Presidente do Júri declarou aberta a reunião.

No procedimento em epigrafe, o sistema de ordenação final dos candidatos e os parâmetros de avaliação são os a seguir descritos, tendo em consideração a ponderação dos métodos de seleção, a caracterização, do posto de trabalho e a área de recrutamento definido no despacho de 06 de julho de 2026, do Sr. Presidente da Câmara.

1 - SISTEMA DE ORDENAÇÃO FINAL

A classificação final dos candidatos resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, expressa na escala de 0 a 20 valores, obtida através da seguinte fórmula:

$$CF = (40\% \times AC) + (60\% \text{ EAC})$$

Em que:

CF = classificação final, arredondada às centésimas;

AC = classificação da avaliação curricular, arredondada às centésimas;

EAC = classificação da entrevista avaliação de competências, arredondada às centésimas;

2. MÉTODO DE SELEÇÃO AVALIAÇÃO CURRICULAR

2.1 - O método de seleção Avaliação Curricular aplicar-se-á a totalidade dos candidatos admitidos no procedimento.

2.2 - A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, conforme art.º 17.º, n.º 1, alínea c), da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e será realizada pelo Júri do procedimento concursal, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com os n.ºs 1 e 5 do art.º 21.º da mesma portaria.



Na avaliação curricular são considerados e ponderados os seguintes quatro **elementos de avaliação**:

- a) A **habilitação académica (HA)** ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) 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;
- c) A **experiência profissional (EP)** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- d) A **avaliação do desempenho (AD)** relativa ao último período, não superior a dois ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

2.4.2. A classificação da Avaliação Curricular é obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos referidos elementos de avaliação, como segue:

$$AC = 15\% \times HA + 50\% \times FP + 25\% \times EP + 10\% \times AD$$

em que:

AC – Classificação da Avaliação Curricular, arredondada às centésimas;

HA – Classificação a nível da habilitação académica, arredondada às centésimas;

FP – Classificação a nível da formação profissional, arredondada às centésimas;

EP – Classificação a nível da experiência profissional, arredondada às centésimas;

AD – Classificação a nível da avaliação de desempenho, arredondada às centésimas.

São apenas considerados e valorados os elementos curriculares devidamente documentados e comprovados em anexo ao Curriculum Profissional.

2.4.3. Os elementos de avaliação são classificados do seguinte modo:

- **Habilitação Académica (HA)**

A classificação deste elemento corresponderá:

- a) Posse de escolaridade mínima obrigatória exigida (12º ano) ----- 16 valores;
- b) Posse de escolaridade superior que não confira grau de licenciatura ----- 18 valores;
- c) Posse de licenciatura ou grau superior ----- 20 valores.

- **Experiência Profissional (EP)**

Neste elemento considerar-se-á a experiência profissional no exercício de funções em carreira com afinidade funcional à área que caracteriza o posto de trabalho.

A contagem do tempo de exercício de funções será reportada à data do termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, e será valorada em anos com aproximação à centésima, de acordo com o valor que se obterá a partir da tabela seguinte, interpolando-se os valores intermédios numa proporção direta (regra de três simples):

- menos de 3 anos (ou não documentado) ----- 8 valores;
- 4 anos ----- 10 valores;
- 5 anos ----- 12 valores;



- 6 anos ----- 14 valores;
- 7 anos ----- 16 valores;
- 8 anos ----- 18 valores;
- mais de 8 anos ----- 20 valores.

Por exemplo: 4 anos e 125 dias; 4 anos correspondem a 10 valores e 125 dias correspondem a 0,68 valores = $(125 \text{ dias} / 365 \text{ dias}) \times 2 \text{ valores}$.

Logo: 4 anos e 125 dias correspondem a 10,68 valores (= 10 + 0,68).

• Formação Profissional (FP)

Neste elemento são consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional com afinidade funcional à área que caracteriza o posto de trabalho, frequentadas nos últimos três anos, sendo valorada até 20 valores, nos termos seguintes:

- Sem formação (ou não documentada) ----- 8 valores, a que acresce:
- até 3 dias, inclusive ----- 0,2 valores/cada, até ao máximo de 2 valores;
- entre 4 dias até 2 semanas ----- 0,5 valores/cada, até ao máximo de 3 valores;
- entre 2 semanas e um mês ----- 1,0 valores/cada, até ao máximo de 3 valores;
- entre 1 mês e três meses ----- 2,0 valores/cada, até ao máximo de 4 valores;
- superior a três meses ----- 3,0 valores/cada, até ao máximo de 6 valores.

A valoração máxima é de 20 valores. Considerar-se-á, apenas, a frequência de cursos, ações e similares, com afinidade funcional à área que caracteriza o posto de trabalho, incluindo as ações sensibilização e informação, designadas por encontros, jornadas, colóquios, congressos ou afins.

A duração de um curso ou ação será assim considerada:

- . Seis horas correspondem a um dia;
- . Cinco dias equivalem a uma semana;
- . Um mês equivale a vinte e dois dias.

• Avaliação de Desempenho (AD)

Neste elemento será ponderada a avaliação de desempenho relativa aos dois últimos ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, nos seguintes termos:

a) Para a valoração da Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética simples da avaliação relativa aos dois últimos ciclos avaliativos, correspondendo às respetivas menções quantitativas atribuídas a cada ciclo avaliativo relevante, as classificações a seguir indicadas:

- Menção quantitativa maior ou igual a 4,5 e menor ou igual a 5 pontos ----- 20 valores;
- Menção quantitativa maior ou igual a 4 e menor ou igual a 4,499 pontos ----- 16 valores;
- Menção quantitativa maior ou igual a 3 e menor ou igual a 3,999 pontos -- 12 valores;
- Menção quantitativa maior ou igual a 2 e menor ou igual a 2,999 pontos ----- 10 valores;
- Menção quantitativa maior que 1 e menor ou igual a 1,999 pontos ----- 8 valores.

b) Nas situações em que, relativamente a ciclos avaliativos relevantes, não exista avaliação por não aplicabilidade ou não aplicação efetiva da legislação em matéria de avaliação de



desempenho, ou em que o candidato, por razões que lhe não sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, será considerado o valor positivo mínimo de "2" correspondente a um "Desempenho adequado", atento ao fixado no artigo 50.º, n.º 4, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

3- MÉTODO DE SELEÇÃO ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

3.1 - Entrevista profissional de seleção aplicar-se-á a todos os candidatos admitidos e aprovados no método Avaliação curricular, com ponderação de 60% para a classificação final, arredondada às centésimas.

3.2 - O método de seleção Entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais dos candidatos, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Serão adotados os seguintes parâmetros de avaliação:

- A - Interesse e motivação profissional
- B - Sentido crítico
- C - Capacidade de expressão e fluência verbal
- D - Qualidade da experiência profissional.

Em cada parâmetro avaliado cada membro do júri atribuirá os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, resultando o nível classificativo do parâmetro avaliado de votação nominal e por maioria dos membros do Júri, traduzido de seguida para expressão quantitativa.

Aos níveis os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente*, correspondem, respetivamente, as classificações quantitativas de 20,16,14,12,8 e 4 valores.

O resultado final da entrevista será obtido através da média aritmética das classificações dos parâmetros avaliados expressos na escala quantitativa, arredondado às centésimas, ou seja:

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

Em que:

EPS = classificação da Entrevista profissional de seleção, arredondada às centésimas

A, B, C, D, as classificações quantitativas obtidas nos parâmetros de avaliação, arredondada às centésimas

Para cada entrevista será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação, o nível classificativo obtido em cada um deles e a expressão quantitativa correspondente, e classificação final da entrevista, devidamente fundamentada.

A entrevista terá a duração máxima de trinta minutos.

3.3 - Cada um dos quatro parâmetros de avaliação da Entrevista profissional de seleção será classificado do seguinte modo:

- **Interesse e motivação profissional**

Neste parâmetro procurar-se-á averiguar os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar, através de premissas, tais como a realização



profissional, interesse por uma experiência mais variada, ficar junto da família, melhoria salarial, livrar-se de problemas do atual emprego, etc., e, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato, sendo atribuídos os seguintes níveis classificativos:

1. Revelou muito elevado interesse e motivação profissional – Elevado;
2. Revelou elevado interesse e motivação profissional – Bom;
3. Revelou um satisfatório interesse e motivação profissional – Suficiente;
4. Revelou escasso interesse e motivação profissional – Reduzido;
5. Revelou muito escasso interesse e motivação profissional – Insuficiente.

• **Sentido Crítico (B)**

Visa apreciar as opções tomadas e respetiva fundamentação dos candidatos e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral, sendo atribuídos os seguintes níveis classificativos:

1. Demonstrou possuir um excelente sentido crítico – Elevado;
2. Demonstrou possuir elevado sentido crítico – Bom;
3. Demonstrou possuir um satisfatório sentido crítico – Suficiente;
4. Demonstrou possuir escasso sentido crítico – Reduzido;
5. Demonstrou possuir muito escasso sentido crítico – Insuficiente.

• **Capacidade de expressão e fluência verbal (C)**

p

Procura medir a corrente de pensamento manifestada pelos candidatos através da linguagem oral, seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica do raciocínio e coerência do mesmo na explanação das ideias e a linguagem utilizada, sendo atribuídos os seguintes níveis classificativos:

1. Revelou uma excelente capacidade de expressão e fluência verbal – Elevado;
2. Revelou uma muito boa capacidade de expressão e fluência verbal – Bom;
3. Revelou uma boa capacidade de expressão e fluência verbal – Suficiente;
4. Revelou uma satisfatória capacidade de expressão e fluência verbal – Reduzido;
5. Revelou possuir dificuldade na expressão e ausência de fluência verbal – Insuficiente.

• **Qualidade da experiência profissional (D)**

Será considerado o conjunto de tarefas executadas pelos candidatos e da sua capacidade de adaptação ao exercício das tarefas inerentes ao posto de trabalho a ocupar, de forma a aferir o respetivo comportamento e conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho perante uma situação-problema em função de conhecimentos adquiridos, sendo atribuídos os seguintes níveis classificativos:

1. Manifestou possuir um excelente conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – Elevado;
2. Manifestou possuir um muito bom conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – Bom;
3. Manifestou possuir um bom conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – Suficiente;



4. Manifestou possuir um satisfatório conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – Reduzido;
5. Manifestou possuir um insatisfatório conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – Insuficiente.

4 – Encerramento

Nada mais havendo a tratar, o Sr. Presidente do Júri declarou encerrada a reunião, da qual, para constar se lavrou a presente ata avulsa, composta por seis folhas de uma face, que depois de lida e achada conforme, vai assinada pelos membros que constituem o Júri, pela ordem por que foram mencionados.

Paços do Município de Vila Nova de Paiva, aos sete de julho de 2026

O Presidente do Júri:

A 1.^a Vogal Efetiva:

O 2.^o Vogal Efetivo: