



ATA DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

15 de julho de 2026

Procedimento concursal comum para constituição de relações jurídicas de emprego público na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um (01) posto de trabalho para a carreira e categoria de Assistente Operacional previstos no Mapa da Câmara Municipal de Anadia 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 pelo
Técnico Superior, João
Miguel Pereira Ribeiro



Ata de Definição de Critérios

Aos quinze dias do mês de julho 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 pelo Técnico Superior, João Miguel Pereira Ribeiro, como vogais, nomeados por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Anadia, datado de 09 de julho 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 do Senhor Presidente da Câmara acima mencionado, nos termos do qual e em conformidade com o estipulado nos artigos 17.º e 18.º, ambos da Portaria, conjugados com o artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho na sua atual redação (LTFP), foram fixados os seguintes métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementando com o método de seleção facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências para os candidatos em geral. Foram fixados ainda os métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, exceto quando afastados, por escrito, pelos próprios, caso em que serão aplicados os métodos utilizados para os restantes candidatos.

Cada um dos métodos de seleção utilizados será eliminatório pela ordem enunciada, nos termos do artigo 21.º da Portaria, sendo excluído(a) o(a) candidato(a) que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, sendo igualmente excluído(a) o(a) candidato(a) que não compareça à realização de qualquer um dos métodos de seleção para o qual tenha sido convocado(a), no decurso de um método de seleção apresente a respetiva desistência e obtenha um juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

Prova de Conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A prova de conhecimentos



assume a forma escrita, revestindo natureza teórica, com a duração máxima de 60 minutos e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, incidindo sobre matérias do conhecimento geral relacionadas com o posto de trabalho a prover.

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. Será avaliado através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

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, sem 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(a) candidato(a).

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 Regular – 10 valores
- Desempenho Bom – 14 valores
- Desempenho Muito Bom – 18 valores
- Desempenho Excelente – 20 valores

Caso o(a) candidato(a) não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri atribuir-lhe-á 12 valores, que corresponde ao valor mínimo estabelecido para a menção qualitativa de desempenho adequado previsto na alínea 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 autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

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 Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples da classificação atribuída em cada competência avaliada e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula: $EAC = (A+B+C+D)/4$.

Competências avaliadas:

- 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. **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 metódica 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. **Inteligência emocional:** Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

- 20 valores – o(a) candidato(a) evidencia os 3 comportamentos da competência;
- 14 valores – o(a) candidato(a) evidencia 2 comportamentos da competência;
- 8 valores – o(a) candidato(a) evidencia apenas 1 comportamento da competência;
- 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 a 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 as seguintes fórmulas:

- **CF = (PC x 70 %) + (EAC x 30 %)** em que CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos e EAC = Entrevista de Avaliação de Competências, para os candidatos em geral;
- **CF = (AC x 70 %) + (EAC x 30 %)** em que CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular e EAC = Entrevista de Avaliação de Competências, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.



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(a) candidato(a)   data da apresentação da candidatura, e avaliação do desempenho referente ao último período de avaliação, que corresponde ao último ano em que o(a) candidato(a) 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(a) candidato(a) não foi avaliado(a) 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

João Miguel Pereira Ribeiro