



MUNICÍPIO DE ARCOS DE VALDEVEZ

Procedimento de Mobilidade na Categoria
Recrutamento de 1 (um) Assistente Técnico, previsto e não ocupado no Mapa de
Pessoal desta Câmara Municipal, para o exercício de funções em regime de
mobilidade na categoria, pelo período de 18 meses

ATA NÚMERO UM

Aos dezoito dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e seis, nas instalações da Câmara Municipal de Arcos de Valdevez, pelas 15:30 horas, reuniu o júri do procedimento concursal de mobilidade, para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnico, na Divisão de Desenvolvimento Sociocultural, do mapa de pessoal deste Município, aberto por despacho proferido pelo Presidente da Câmara Municipal no dia 18/02/2026.

Estiveram presentes os elementos do júri, designados nos termos da deliberação e despacho supracitados, Nuno Miguel Sousa Ribeiro Soares, Presidente do Júri; Pedro Luís Maia Cunha e António Ricardo Basílio Gouveia, 1.º e 2.º vogais efetivos.

Ordem de trabalhos:

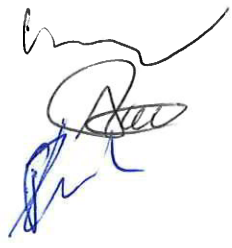
- O júri, após tomar conhecimento do teor da deliberação da Câmara Municipal de Arcos de Valdevez, relativamente a abertura do procedimento, determinou que, ponderado o conjunto de responsabilidades e de tarefas inerentes ao posto de trabalho a ocupar, os assuntos a abordar nesta reunião constam da seguinte ordem de trabalhos:

I. Fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa para os métodos de seleção: Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de seleção, e o sistema de valoração final.

II. A forma de notificação das pessoas que se candidatam: formalização das candidaturas e demais assuntos considerados essenciais para a tramitação de todo o processo concursal, nesta fase.

- a) N.º de postos de trabalho: 1
- b) Carreira/Categoria de Assistente Técnico, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com o conteúdo descrito no Mapa de Pessoal/2026.
- c) Habilitações literárias exigidas: 12.º ano de escolaridade sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação, ou experiência profissional.
- d) Âmbito do recrutamento: Trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, integrados na carreira/categoria de Assistente Técnico.

A não titularidade dos requisitos previstos nas alíneas c) e d), que antecedem, até à data limite fixada para a entrega de candidaturas, determina a exclusão dos candidatos.



- e) Posicionamento remuneratório: O mesmo detido na situação jurídico-funcional de origem.

Os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) e os parâmetros a avaliar serão:

Avaliação Curricular (AC Ponderação de 40%)

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Na Avaliação Curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os abaixo discriminados e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, em resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 0.2 \times HL + 0.3 \times FP + 0.3 \times EP + 0.2 \times AD$$

HL= Habilitações Literárias:

- 12º ano de escolaridade ou equivalente – 18 valores
- Nível académico superior ao 12º ano de escolaridade – 20 valores

FP= Formação Profissional

Ações de formação, Workshops, Seminários e Colóquios.

- Sem formação – 0 valores;
- Até 30 horas – 10 valores;
- De 31 a 60 horas – 12 valores;
- De 61 a 90 horas – 14 valores;
- De 91 a 120 horas – 16 valores;
- De 121 a 150 horas – 18 valores;
- Mais de 150 horas – 20 valores;

Quando no certificado de formação não seja feita menção ao número de horas, serão consideradas 7 horas de formação, por cada dia de formação.

Só será considerada a formação relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que revista pertinência direta para o exercício do cargo.

EP=Experiência Profissional - contada até à data da publicação do aviso de abertura na Bolsa de Emprego Público:

- Sem experiência profissional – 0 valores;
- Até 1 ano e 11 meses – 10 valores;
- De 2 anos a 3 anos e 11 meses – 12 valores;
- De 4 anos a 5 anos e 11 meses – 14 valores;
- De 6 anos a 7 anos e 11 meses – 16 valores;
- De 8 anos a 9 anos e 11 meses – 18 valores;
- Mais de 10 anos – 20 valores.

Só será considerada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho colocado a concurso e o grau de complexidade das mesmas.

AD= Avaliação de Desempenho

A avaliação de desempenho a considerar refere-se ao último período de avaliação, não superior a três anos, e será pontuada de acordo com as menções qualitativa e quantitativa nos termos abaixo indicados:

- Reconhecimento do desempenho de excelente – 20 valores;
- Desempenho relevante – 16 valores;
- Desempenho adequado – 14 valores;
- Desempenho Inadequado – 8 valores.

Aos candidatos que não possuam avaliação do desempenho, por razões que lhe não sejam imputáveis, é atribuída a pontuação de 10 valores.

Entrevista Profissional de Seleção (EPS Ponderação de 60%)

A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Parâmetros a avaliar:

- 1 – Qualidade da experiência profissional – considerará o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções desempenhadas em atividades anteriores ao presente procedimento e a sua utilidade para o exercício das funções a que se candidata;
- 2 – Capacidade de comunicação – Procurará avaliar a corrente de pensamento manifestada através de linguagem oral, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio;
- 3 – Capacidade de relacionamento interpessoal – apreciará a capacidade do candidato se relacionar com os seus colegas no posto de trabalho e com os seus superiores hierárquicos, bem como com as pessoas em geral;
- 4 – Motivação e Interesses – procurará avaliar a natureza, intensidade e permanência das motivações dos objetivos profissionais dos candidatos, interesses e gostos, bem como a integração no meio socioprofissional.

A duração da EPS é de aproximadamente 20 minutos. É avaliada segundo os níveis classificativos de elevado (20 valores), bom (16 valores), suficiente (12 valores), reduzido (08 valores) e insuficiente (04 valores), resultando a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação de votação nominal e por maioria;

A fórmula classificativa: Expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos elementos a avaliar.

Apenas serão convocados para a realização do método de seleção os candidatos que reúnam os requisitos de admissão.

Consideram-se excluídos do procedimento os candidatos que obtenham classificação final inferior a 9,5 valores no método de seleção, bem como aqueles que não compareçam à aplicação do mesmo.

Fórmula de classificação final:

A Lista de Ordenação Final (LOF) resulta da aplicação da avaliação em cada um dos métodos de seleção aplicados e traduz-se na seguinte fórmula:

$$LOF = 0.4 \times AC + 0.6 \times EPS$$

Em caso de igualdade de valoração entre os/as candidatos/as, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022.

Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, será utilizado o seguinte:

- 1.º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista Profissional de Seleção;
- 2.º Candidato/a com melhor classificação obtida na Avaliação Curricular.

II. Formalização da candidatura:

A formalização da candidatura é obrigatoriamente efetuada em formato eletrónico através da plataforma de Recrutamento Online da Câmara Municipal de Arcos de Valdevez em: <https://recrutamento.cmav.pt>, não sendo consideradas as candidaturas enviadas por outra via.

A apresentação de candidatura não carece de registo prévio na plataforma eletrónica, mas implica que o candidato tenha uma conta de email e um contacto de telemóvel válidos.

Prazo de apresentação de candidaturas: 10 dias úteis, contados a partir da data da publicação do presente aviso na BEP.

Para efeitos de notificação dos candidatos será utilizado o correio eletrónico mencionado no formulário eletrónico de candidatura.

A submissão da candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes documentos, preferencialmente em formato PDF, tendo como limite 5 Mb por documento:

- Declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada da qual conste: a modalidade de vínculo de emprego público, a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido (antiguidade) com a descrição das atividades/funções que atualmente executa, a avaliação de desempenho obtida nos últimos 3 anos e a remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos;

- Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias exigidas;

- Fotocópia dos documentos comprovativos das ações de formação profissional realizadas, desde que relacionadas diretamente com a atividade a que se destina o presente recrutamento por mobilidade;

- Curriculum Vitae atualizado, datado e assinado, com a indicação da formação profissional frequentada e experiência profissional detalhada das funções exercidas.

Trâmites do Procedimento:

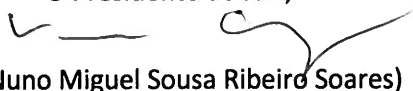
A lista unitária de classificação e ordenação final dos candidatos será publicitada na página eletrónica do Município, bem como por afixação no átrio dos Paços do Concelho.

Em cumprimento da alínea h) do art.º 9.º da Constituição da República Portuguesa, reitera-se que “a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação”.

Em tudo o que não estiver expressamente previsto no presente aviso, o procedimento rege-se pelas disposições previstas na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2004, de 20 de junho na sua redação atual.

E, para constar, se lavrou a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri.

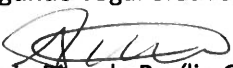
O Presidente do Júri,


(Dr. Nuno Miguel Sousa Ribeiro Soares)

Primeiro vogal efetivo,


(Dr. Pedro Luís Maia Cunha)

Segundo vogal efetivo,


(Dr. António Ricardo Basílio Gouveia)