

Ata n.º 1

Abertura de procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado. Recrutamento de dois (2) postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional.

Ref.ª AO2026/02 – Assistente Operacional na área de Calceteiro

(2 posto de trabalho)

(Definição dos Parâmetros de Avaliação e Respetiva Ponderação)

Aos 22 dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e seis, nos Paços do Concelho, em Macedo de Cavaleiros, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional na área de Calceteiro - Ref.ª AO2026/02, aberto por despacho da Sra. Vereadora em Regime de Tempo Inteiro, *Cristina Paula Pinto Ribeiro Pires*, no uso das competências delegadas pelo Senhor Presidente da Câmara, datado a 21.05.2026.-----

Compareceram e estiveram presentes os elementos do Júri: -----

- Presidente: *Pedro Miguel da Costa Goncalves Pinto*, Chefe de Divisão Municipal de Obras Municipais;-----

- 1.º Vogal: *Catarina Isabel Lameiras Lopes*, Técnica Superior – Recursos Humanos;-----

- 2.º Vogal: *Simão Augusto Ventura Ferreirinha*, Encarregado Operacional Geral.-----

Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade, sendo previamente identificado que o perfil de competências necessário ao exercício das funções inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional na área de Calceteiro, está indexado às competências constantes no Mapa de Pessoal para o ano de 2026, para a respetiva carreira e categoria integrada, na Divisão Municipal de Obras Municipais.-----

O júri reuniu com o objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação de dois (2) postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional, com a seguinte caracterização: -----

- Ref.ª AO2026/02 – Dois (2) postos de trabalho na categoria de Assistente Operacional – área de Calceteiro, afetos à Divisão Municipal de Obras Municipais. -----

Desempenho de funções de natureza executiva, de carácter manual e operacional, com grau 1 de complexidade funcional, designadamente execução de trabalhos de construção, reparação e conservação de pavimentos em calçada, passeios, arruamentos e outros espaços públicos, assentamento e substituição de cubos e outros materiais de pavimentação, preparação e regularização de terrenos e bases de assentamento, manutenção e reparação de infraestruturas urbanas, utilização de ferramentas e equipamentos adequados à função, assegurando o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.



1 - Métodos de seleção:

a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

Ou

b) Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

1.1- Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

1.2 - Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP), complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): para os restantes candidatos. A utilização da Entrevista de Avaliação de Competências, como método facultativo, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, aumentando a validade preditiva do processo de seleção. O método de seleção facultativo é aplicado á totalidade dos candidatos aprovados no segundo método de seleção.

1.3 - Os métodos referidos no ponto 1.1 podem ser afastados pelos candidatos, através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhe, nesse caso, os métodos previstos no ponto 11.2, cfr. previsto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

1.4 - Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos e um juízo de Não Apto, num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

1.5 – Prova de Conhecimentos (PC):

1.5.1 – Para a referência AO2026/02 a Prova de Conhecimento assume natureza prática, nos seguintes termos:

Em referência à Prova de Conhecimentos, a mesma visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função, revestindo natureza prática, de realização individual.

A prova terá a duração de 30 minutos e consistirá na realização de trabalho prático diretamente relacionado com as funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, incluindo a correta utilização de ferramentas, equipamentos e equipamentos de proteção individual adequados ao exercício das respetivas funções.

A prova será classificada de acordo com os seguintes parâmetros:

- **Perceção e compreensão da tarefa (PCT);**
- **Qualidade e rapidez de realização (QRR);**
- **Grau de conhecimentos técnicos demonstrados (GCTD);**
- **Regras de segurança no trabalho (RST).**

A classificação final da Prova de Conhecimentos Prática será expressa numa escala de **0 a 20 valores**, com valoração até às centésimas, e resultará da soma da avaliação atribuída a cada um dos parâmetros, de acordo com a seguinte fórmula:

$$PC = PCT + QRR + GCTD + RST$$

(cada parâmetro será avaliado numa escala de **0 a 5 valores**)

1.5.2 - Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da Provas de Conhecimentos.

1.6 - Avaliação Psicológica (AP): a mesma visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases, sendo avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

1.7 - - Avaliação Curricular (AC): Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP.

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + 2EP) / 4$$

1.7.1- Habilitações Académicas (HA): serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho - 15 valores
- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho- 20 valores

1.7.2 - Formação Profissional (FP): Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e obtidas nos **últimos 3 anos**.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respectivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação Profissional Valoração

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas - **10 valores**
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 40 horas - **12 valores**
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas - **14 valores**
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas - **16 valores**
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 80 horas - **18 valores**
- Pós-Graduação e/ou MBA concluídos e **relacionados com o posto de trabalho** - **20 valores**

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

1.7.3 - Experiência Profissional (EP):

A Experiência Profissional será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, devidamente comprovadas, na área específica para a qual o procedimento concursal é aberto, conforme caracterização dos postos de trabalho.

A valoração da experiência profissional será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte ponderação:

- **20 valores** – Experiência profissional igual ou superior a 10 anos em funções diretamente relacionadas com a área de formação e funções previstas na caracterização do posto de trabalho;
- **16 valores** – Experiência profissional entre 5 e 9 anos em funções diretamente relacionadas com a área de formação e funções previstas na caracterização do posto de trabalho;
- **14 valores** – Experiência profissional entre 2 e 4 anos em funções diretamente relacionadas com a área de formação e funções previstas na caracterização do posto de trabalho;
- **12 valores** – Experiência profissional inferior a 2 anos em funções diretamente relacionadas com a área de formação e funções previstas na caracterização do posto de trabalho;



- **10 valores** – Sem experiência profissional comprovada em funções relacionadas com a área de formação e funções previstas na caracterização do posto de trabalho.

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.

1.8 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, em contexto de interação presencial, informações relevantes sobre comportamentos profissionais anteriormente evidenciados pelo candidato, diretamente relacionados com as competências essenciais ao exercício da função, conforme previsto na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de dezembro, e na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro.

O guião da entrevista é composto por um conjunto estruturado de questões, com base num perfil de competências previamente definido, sendo apoiado por uma grelha de avaliação individual que permite registar e valorizar a presença e a qualidade da evidência comportamental apresentada por cada candidato.

1.9 - A avaliação incidirá sobre as seguintes competências:

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 a mudança e inovação

Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

C - Análise crítica e resolução de problemas

Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

D - Comunicação

Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.

E - Orientação para a inclusão

Demonstrar compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, contribuir para ambientes onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e capazes de contribuir, independentemente das suas características,

fomentando a interação positiva e identificando oportunidades de melhoria para a promoção de ambientes mais inclusivos e positivos.

F - Orientação para a participação

Garantir a participação dos cidadãos, dos agentes económicos, de outras entidades e dos trabalhadores no processo de tomada de decisão, na otimização da resposta dos serviços públicos e na estratégia da organização.

G - Orientação para a segurança

Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

H - Inteligência emocional

Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas

Cada competência será avaliada com base na qualidade da evidência apresentada pelo candidato, considerando uma escala de apreciação comportamental estruturada da seguinte forma:

- 20 Valores: Nível Excelente
- 18 Valores: Nível Muito Bom
- 16 Valores: Nível Bom
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente
- 8 Valores: Nível Fraco
- 4 Valores: Nível Insuficiente

A valoração final da EAC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas, através da aplicação da seguinte fórmula ponderada:

$$EAC = (A+ B+ C+ D+ E) /5$$

A classificação final resulta da média ponderada dos desempenhos comportamentais evidenciados, refletindo o grau de adequação do candidato ao perfil funcional em concurso.

2 - A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (50\%PC + 50\%EAC) \text{ ou } OF = (50\%AC + 50\%EAC)$$

Legenda: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

3 - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência " Inteligência emocional ";
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência " Orientação para o serviço público";
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência " Orientação para a mudança e inovação";

4 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica.

5 - A Lista de Ordenação Final, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo, ainda, publicado um Aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação (*cf.* art.º 25.º n.º 4 da Portaria).

6 - Quotas de Emprego:

Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a quota de emprego para pessoas com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, devidamente comprovado por atestado médico de incapacidade multiuso, sendo a reserva de lugares determinada de acordo com o número de postos de trabalho a ocupar e nos termos legalmente aplicáveis.

Nada mais havendo a tratar, o Presidente deu por encerrada a reunião, de que lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

Macedo de Cavaleiros, 22 de maio de 2026

O Presidente;



Simão Augusto Ventura ^{Os Vogais;} Fomençães

Catarina Isabel Lameiras Lopes