

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo Indeterminado, para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho – Assistente Operacional (Auxiliar de Serviços Gerais)

ATA N.º 1

Aos 6 dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e seis, nos Paços do Concelho do Município da Chamusca, pelas 10.00 horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho — carreira e categoria de Assistente Operacional (Área de Serviços Gerais), previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município de Chamusca, autorizado por despacho do senhor Presidente da Câmara Municipal, de 07 de abril de 2026.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o júri, nos termos da lei, deliberado por unanimidade, o seguinte:

1 – De acordo com o artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro (doravante designada Portaria), que estabelecem os métodos obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do trabalhador, bem como o artigo 18.º da referida Portaria, que determina quais os métodos de seleção facultativos, o júri optou pelos seguintes métodos de seleção:

1.1 – Métodos de seleção obrigatórios:

a) 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 ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;

b) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) para os restantes candidatos, aplicando-se, ainda, a estes candidatos, a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, como método de seleção facultativo;

c) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), conforme previsto no n.º **3 do artigo 36.º da LTFP** para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos colocados em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, podem ser afastados pelos mesmos, através de menção expressa no formulário de candidatura.

2 – A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas de todos os métodos de seleção aplicados, com valoração até às centésimas, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores e efetuada através das seguintes fórmulas:

2.1 – Fórmulas da classificação e ordenação final dos candidatos:

a) Para os candidatos que efetuem Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências - $CF = (AC \times 70 \%) + (EAC \times 30 \%)$;

b) Para os candidatos que efetuem Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências - $CF = (PC \times 70 \%) + (AP (Apto/Não Apto) + (EAC \times 30 \%)$;

c) Para os candidatos que efetuem Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica - $CF = (PC \times 100 \%) + (AP (Apto/Não Apto))$;

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

PC = Prova de Conhecimentos

AP= Avaliação Psicológica

2.2 – Avaliação Curricular (AC): visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou o nível de qualificação, a formação profissional na área de atividade, a experiência profissional na área de atividade e a avaliação de desempenho. Este método será classificado 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, através da aplicação da seguinte fórmula:

AC = (HA x 20 %) + (FP x 20 %) + (EP x 40 %) + (AD x 20 %) em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho;

a) HA = Habilitação Académica:

- Habilitações académicas exigidas na candidatura - 18 valores;
- Habilitações académicas superiores às exigidas na candidatura - 20 valores;

b) FP = Formação profissional na área de atividade:

- Sem formação profissional - **10 valores;**
- Com formação profissional de duração igual ou inferior a 35 horas - **12 valores;**
- Com formação profissional de duração superior a 35 horas e igual ou inferior a 50 horas - **16 valores;**
- Com formação profissional de duração superior a 50 horas e igual ou inferior a 100 horas - **18 valores;**
- Com formação profissional de duração superior a 100 horas - **20 valores.**

Nota: Serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função em causa. Serão apenas valoradas as ações de formação frequentadas nos últimos 8 anos até à data de abertura do presente recrutamento e desde que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo. Sempre que não seja feita referência ao número de horas, cada dia de formação corresponderá a 7 horas;

c) EP = Experiência Profissional na área de atividade:

- Sem experiência profissional - **8 valores;**
- Com experiência profissional até 2 anos - **12 valores;**
- Com experiência profissional superior a 2 anos e até 5 anos - **16 valores;**
- Com experiência profissional superior a 5 anos – **20 valores;**

d) AD = Avaliação Desempenho do Biénio anterior ao ano do procedimento:

- Desempenho com menção de excelente - **20 valores;**
- Desempenho relevante (4 a 5) - **16 valores;**
- Desempenho adequado (de 2 a 3,999) - **12 valores;**
- Desempenho inadequado (de 1 a 1,999) - **8 valores;**

Nota: Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho no biénio em causa, serão atribuídos **10 valores;**

2.3 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente os identificados no perfil de competências, incidindo nas seguintes:

- **Orientação para o Serviço Público;**
- **Orientação para a Colaboração;**
- **Orientação para a Segurança;**
- **Inteligência Emocional.**

A “EAC” terá a ponderação de 30% e será valorizada numa escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas.

Nota: As competências comportamentais serão aferidas com recurso à avaliação dos respetivos comportamentos, de acordo com o descrito no Perfil de Competências do Anexo I.

2.4 – Prova de Conhecimentos (PC): Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, a prova será prática e consistirá em realizar operações inerentes ao serviço e não terá individualmente duração superior a 20 minutos. Devem considerar-se os seguintes parâmetros de avaliação:

A. Preparação da tarefa a desempenhar – ponderação 25%

Designação	Intervalo de Avaliação
Má preparação	0-5
Fraca Preparação	6-9
Adequada preparação	10-13
Boa preparação	14-17
Excelente preparação	18-20

B. Manipulação de máquinas e equipamentos – ponderação 30%

Designação	Intervalo de Avaliação
Manipulação Incorreta	0-5
Deficiente manipulação	6-9
Manipulação adequada com prática de utilização	10-13
Boa manipulação e prática de utilização	14-17
Excelente manipulação	18-20

Paulo Henrique J. F.

C. Higiene e Segurança no trabalho – ponderação 10%

Designação	Intervalo de Avaliação
Não usou e desconhece por completo a necessidade de cumprir as regras de segurança	0-5
Usou incorretamente os EPI's	6-9
Usou corretamente os EPI's mas demonstra pouca sensibilidade à necessidade de cumprir com as normas de segurança	10-13
Boa manipulação e prática de utilização	14-17
Excelente manipulação	18-20

D. Qualidade do trabalho efetuado – ponderação 30%

Designação	Intervalo de Avaliação
Trabalho executado com erros e defeitos graves	0-5
Trabalho executado com erros e defeitos menos graves e com possibilidade de correção	6-9
Trabalho satisfatoriamente executado, mas exige aperfeiçoamento	10-13
Trabalho bem executado sem erros ou defeitos	14-17
Excelente trabalho executado	18-20

E. Tempo de execução – ponderação 5%

Designação	Intervalo de Avaliação
Muito lento	0-5
Lento	6-9
Executado em tempo útil	10-13
Rápido	14-17
Grande rapidez	18-20

$$\text{Resultado} = (25A+30B+10C+30D+5E) / 100$$

2.5 – 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. A avaliação é efetuada através das menções qualitativas de **APTO** e **NÃO APTO**, sem menção quantitativa.

Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório, pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou que não compareça a qualquer um dos métodos de seleção. A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, tal como supra definido. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.

3. – Em situação de igualdade de valoração aplicar-se-á o disposto no artigo 24º da Portaria.

Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será efetuada pela seguinte ordem:

- 1) O candidato com mais tempo efetivo (medido em anos, meses e dias) de experiência profissional em funções caracterizadoras do posto de trabalho;
- 2) O candidato com maior número de horas de formação profissional em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher.

4. – Em cumprimento do disposto no nº 1 do artigo 1º e do nº 3 do artigo 3º do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.


Dada por finda a missão do júri, foi a reunião encerrada pelas 11.00 horas e de tudo para constar se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada.

Presidente do Júri



(Tiago Pedro Carvalho Jerónimo)

Vogal efetivo



(Paulo Jorge Franco Santos Amorim)

Vogal Efetivo



(José António Vilar de Jesus)

ANEXO I

Perfil de Competências

1 – 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.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.
- Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.
- Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.

2 – ORIENTAÇÃO PARA A COLABORAÇÃO:

Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.
- Reconhece a contribuição dos outros.
- Apresenta contributos para os objetivos comuns.

3 – 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.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função.

- Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa.
- Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades.

4 – INTELIGÊNCIA EMOCIONAL:

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

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Mantém um desempenho estável mesmo em ambientes de pressão e face a críticas e contrariedades.
- Demonstra preocupação com o bem-estar dos outros.
- Toma decisões ponderadas e que respondem adequadamente às exigências do relacionamento interpessoal e da segurança de pessoas e bens.