Procedimento Concursal Comum para Constituição de Relação Jurídica de Emprego Público na Modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado para preenchimento de 1 Posto de Trabalho Correspondente à Carreira e Categoria de Assistente Operacional – Área de Cantoneiro Limpeza

Ata da reunião do júri para definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção

Aos treze dias do mês de outubro de dois mil e vinte e seis, nesta cidade do Sabugal e no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri designado por deliberação de Reunião de Câmara de dezanove de agosto de dois mil e vinte e seis, constituído pelo Chefe da Divisão de Obras e Serviços Municipais, Afonso Pina Tavares, na qualidade de Presidente do júri, pela Técnica Superior de Gestão de Recursos Humanos, Sandra Maria Antunes Nabais de Figueiredo, na qualidade de 1.º vogal efetivo, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e pelo Técnico Superior de Gestão de Recursos Humanos, Miguel Nobre Lousa, na qualidade de 2.º vogal efetivo, tendo aprovado por unanimidade os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal.

1. **Para a generalidade dos candidatos, o júri do procedimento deliberou, por unanimidade, quanto aos métodos de seleção a utilizar no recrutamento e ao sistema de classificação final, estabelecer os seguintes:**

   . Prova Prática de Conhecimentos;
   . Avaliação Psicológica

   1.1 Prova prática de conhecimentos (PPC) tem a ponderação de 100% da nota final, a prova será classificada de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas, consiste numa prova prática de conhecimentos, de realização individual, terá a duração máxima de 30 minutos e visa avaliar: os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função onde serão avaliados parâmetros de perceção e compreensão da tarefa, qualificação de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados e consiste na execução das seguintes tarefas:

a) Assegurar a utilização dos EPI's - equipamento de proteção individual e coletiva, de acordo com o estipulado pelos superiores em matéria SHST - Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.
b) Proceder à remoção de lixos e equiparados;
c) Executar varredura e limpeza de ruas e sarjetas
d) Proceder à extirpação de ervas;

Muito bem executada – 16 a 20 valores;
Bem executada – 13 a 15,9 valores;
Razoavelmente executada – 10 a 12,9 valores;
Executada com deficiências – 1 a 9,9 valores;
Não executada – 0 valores.

1.2 <u>Avaliação Psicológica</u> (AP) será realizada por entidade externa ao júri e visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica será realizada através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido será classificado como "Apto" ou "não Apto", sendo excluídos do procedimento os candidatos com classificação de "não Apto". A ficha deve garantir a privacidade da avaliação psicológica perante terceiros.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da classificação final expressa numa escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro:

CF = 1 PPC

Em que:

CF = Classificação Final

PPC = Prova Prática de Conhecimentos

2. **Métodos a aplicar ao universo dos candidatos previstos no n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (**Candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho em causa ou candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade):

. Avaliação curricular (AC)

. Entrevista de avaliação de competências (EAC);

2.1 <u>Avaliação curricular</u>: tem uma ponderação de 60% na valoração final, 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.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Literárias, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

AC = (HL + FP + EP + AD)/4

Sendo

a) HL = Habilitações Literárias

Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.

Habilitação Literária de grau exigido: 18 valores

Habilitação Literária superior ao grau exigido:20 valores

b) FP = Formação Profissional,

Neste parâmetro serão considerados os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados.

Sem ações de formação – 10 valores;
De 7 a 14 horas de formação – 11 valores
De 15 a 35 horas de formação – 12 valores

Contadas as primeiras 35 horas de formação, por cada conjunto de mais 35 horas além do primeiro: 0,5 valores até ao limite máximo de 20 valores.
Cada dia de formação corresponde a 7 horas exceto se existir valor diferente no certificado.

c) EP = Experiência Profissional

Neste parâmetro só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

Até 3 anos de experiência profissional: 10 valores
Contados os primeiros 3 anos de experiência, por cada ano completo a mais 0,5 valores até ao limite máximo de 20 valores

d) AD = Avaliação do Desempenho

Neste parâmetro será considerada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar

Desempenho Inadequado – 8 valores

Desempenho Adequado – 12 valores

Desempenho Relevante – 16 valores

Desempenho Excelente – 20 valores

Sem avaliação – 10 valores;

2.2 **<u>Entrevista de avaliação de competências:</u>** tem uma ponderação de 40% da nota final sendo realizada por entidade externa ao júri, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 23.º da Portaria n.º 233/2019, de 9 de setembro:

CF = 0,60 AC + 0,40 EAC

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Conforme número 3 do artigo 21.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos. Assim, é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

Deliberou ainda o júri que, em caso de empate, após a aplicação dos critérios de desempate legalmente previstos, prefere o candidato que obteve maior valoração.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por terminada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O Presidente do Júri: _____

AFONSO PINA TAVARES

Assinado de forma digital por AFONSO PINA TAVARES
Dados: 2026.10.13 09:05:21 +01'00'

(Afonso Pina Tavares)

Assinado por: **Sandra Maria Antunes Nabais de Figueiredo**
Num. de Identificação: 10729190
Data: 2026.10.13 12:21:22+01'00'

O 1º. Vogal: _____

(Sandra Maria Antunes Nabais de Figueiredo)

O 2º. Vogal: _____

Assinado por: **Miguel Nobre Lousa**
Num. de Identificação: 14476250
Data: 2026.10.13 12:07:11+01'00'

(Miguel Nobre Lousa)