



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Procedimento Concursal Comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional – Auxiliar de Serviços Gerais

ATA N.º 1

Aos vinte e nove dias do mês de junho de dois mil de vinte e seis, pelas catorze horas reuniu o júri do Procedimento Concursal Comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional – Auxiliar de Serviços Gerais, para exercer funções no Departamento de Engenharia e Desenvolvimento da Infraestrutura Municipal, autorizado por deliberação da Reunião Ordinária do Executivo datada de 20 de março de 2026 e, constituído pelos seguintes elementos:

Presidente: Fernanda Rute Paixão Freitas Gonçalves, Diretora do Departamento de Desenvolvimento da Infraestrutura Municipal;

Vogais Efetivos: Ana Maria Moreira Leal, Diretora do Departamento do Trabalho que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Célia Maria Carvalho Magalhães, Chefe de Divisão de Gestão da Infraestrutura Viária.

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 Concursal, para a ocupação dos postos de trabalho com a seguinte caracterização:

Exercício de funções de auxiliares de serviços gerais para exercer funções no Departamento de Engenharia e Desenvolvimento da Infraestrutura Municipal.

Conteúdo Funcional: funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar

9/12/22

esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à sua manutenção e reparação dos mesmos.

Principais Atividades: Executar tarefas de apoio geral aos serviços operacionais, colaborando nas atividades diárias das equipas no terreno; Proceder à limpeza, arrumação e conservação de espaços, instalações, estaleiros, oficinas e áreas de trabalho; Apoiar trabalhos de carga, descarga, transporte e movimentação de materiais, equipamentos e ferramentas; Colaborar na preparação de locais de trabalho, montagem e desmontagem de equipamentos e organização de frentes de trabalho; Executar tarefas simples de manutenção e conservação de espaços exteriores e interiores; Recolher, separar e encaminhar resíduos e materiais resultantes de atividades operacionais; Utilizar e zelar pela correta conservação de ferramentas, equipamentos e materiais à sua guarda; Cumprir normas de segurança e saúde no trabalho, incluindo a utilização de equipamentos de proteção individual; Colaborar com as restantes equipas operacionais, sob orientação do encarregado ou responsável; Comunicar anomalias, ocorrências ou necessidades detetadas durante a execução de trabalhos.

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Métodos de Seleção:

Nos termos do art. 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugada com o art. 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, serão aplicados os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, nos seguintes termos:

a. Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências

(candidatos detentores de relação jurídica de emprego público)

Ou

b. Provas de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências *(restantes candidatos)*

- Avaliação Curricular, 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, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3, do art. 36.º da LTFP.

- Provas de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementadas com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos.

Ao abrigo do disposto no art. 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, 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.

Forma, natureza e duração da Prova de Conhecimentos Prática:

Prova de Conhecimentos Prática

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 Prática de Conhecimentos é de natureza eliminatória e destina-se a avaliar as competências técnicas e a capacidade de execução dos candidatos no âmbito das funções inerentes aos postos de trabalho de assistente operacional (auxiliar de serviços gerais).

A prova consiste na realização de um conjunto de tarefas práticas diretamente relacionadas com o conteúdo funcional da carreira/categoria de assistente operacional, designadamente funções de natureza executiva, de carácter manual e/ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, que

Seel R

envolvem a execução de tarefas de apoio elementares indispensáveis ao funcionamento dos serviços e podem comportar esforço físico, bem como a utilização de ferramentas, equipamentos e materiais simples.

As tarefas práticas a realizar incidem, nomeadamente, em atividades de caráter operacional e de apoio, típicas dos serviços gerais municipais, incluindo operações de limpeza, arrumação, transporte e manuseamento de bens e materiais, preparação e apoio logístico de espaços e equipamentos, e outras tarefas simples similares que se revelem necessárias ao normal funcionamento dos serviços, de acordo com as instruções fornecidas pelo júri.

Em todas as provas são avaliados, designadamente, a qualidade da execução, a correta utilização de ferramentas, equipamentos e materiais, o cumprimento das normas de segurança e higiene no trabalho, a capacidade de organização, bem como a autonomia e eficiência demonstradas na realização das tarefas.

A prova tem a duração total aproximada de 45 minutos por candidato, distribuídos por diferentes tarefas práticas realizadas de forma sequencial, com duração aproximada de 5 minutos cada, sendo o número e natureza concreta das tarefas definidos pelo júri e comunicados aos candidatos no início da prova. A classificação da Prova Prática de Conhecimentos é expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se excluídos do procedimento concursal os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores, nos termos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação.

Avaliação Curricular

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, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, expressa até centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

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

- Avaliação de Desempenho – AD.

Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

AC = HA (15 %) + FP(30 %) + EP(30 %) + AD(25 %) em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

Em que:

As **Habilitações Académicas (HA)**, resultam da ponderação da titularidade de grau académico/habilitação literária ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, serão ponderadas até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas - Valoração

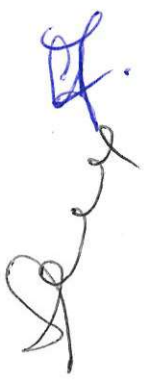
Escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato - 18 valores

Habilitações académicas/literárias de grau superior exigido à candidatura - 20 valores

A **Formação Profissional (FP)** será considerada desde que relacionada com área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos.

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 conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

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



Formação Profissional - Valoração

De 0 a 10 horas de formação – 8 valores;

De 11 a 20 horas de formação – 12 valores;

De 21 a 30 horas de formação – 16 valores;

De 31 a 40 horas de formação – 18 valores;

Mais de 41 horas de formação – 20 valores.

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentadas adequadas às funções a exercer. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, desde 2021.

A **Experiência Profissional (EP)** será ponderada da seguinte forma:

Experiência Profissional - Valoração

Experiência <1 ano – 10 valores;

Experiência ≥ 1 e < 3 anos – 12 valores;

Experiência ≥ 3 e < 5 anos – 14 valores;

Experiência ≥ 5 e <7 anos – 16 valores;

Experiência ≥ 7 e < 9 anos – 18 valores;

Experiência ≥ 9 anos – 20 valores.

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.

A **Avaliação de Desempenho (AD)**, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último biénio, em que o candidato cumpriu ou

executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

Avaliação de Desempenho – Valoração

- Muito bom - Correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5; - 20 valores
- Bom - Correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999; - 16 valores
- Regular - Correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499; - 12 valores
- Inadequado - Correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 1 a 1,999, que enquadra situações de insuficiência no desempenho face aos objetivos e competências fixados para o ciclo de avaliação, demonstrativas de necessidade de reforço de desenvolvimento profissional do trabalhador. - 8 valores

Os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a valoração de 10 valores.

Avaliação Psicológica

A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade. A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever do sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma duração de 24 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP.

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

Entrevista de Avaliação de Competências

Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{EAC} = (A + B + C + D + E) / 5$$

- A. Orientação para resultados:** focar a ação em objetivos que acrescentam valor para sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.
- B. Orientação para a colaboração:** estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para a rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.
- C. Orientação para o serviço público:** atuar de acordo com os valores e princípio éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo de conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.
- D. 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.
- E. Iniciativa:** agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de

problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão.

Ordenação Final

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

$$OF = (AC (70\%) + EAC (30\%))$$

ou

$$OF = (PC (70\%) + AP + EAC (30\%))$$

OF – Ordenação Final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

Critérios de Desempate

Em caso de igualdade 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) Candidato(a) que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
- 2) Candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso;
- 3) Candidato(a) com maior classificação nas competências evidenciadas na Entrevista de Avaliação de Competências:
 - Orientação para resultados;

Candidatos com grau de Incapacidade

No caso de candidatos com deficiência, é -lhes garantido o direito estipulado no artigo 3.º do Decreto -Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher, devendo os mesmos declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60%.

Notificações

As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o art.º 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro de 2022, através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Paços de Ferreira e disponibilizada na plataforma de recrutamento online em <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt/>.

Posicionamento remuneratório

De acordo com o estabelecido no artigo 38.º da LTFP, a posição remuneratória de referência é a correspondente à 1.ª posição remuneratória, da carreira de Assistente Operacional, nível 5 da tabela remuneratória única, remuneração de 934.99 €.

Princípio da Igualdade

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, 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.

Dados pessoais

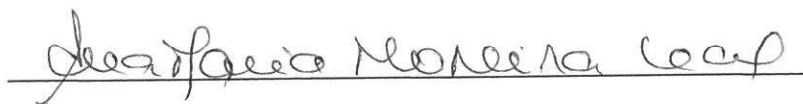
Os dados pessoais que vão ser recolhidos destinam-se única e exclusivamente para fins do presente procedimento concursal.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos e lavrada a presente ata que depois de lida e achada conforme vai ser assinada pelos membros que constituem o júri.

O Júri,



Fernanda Rute Paixão Freitas Gonçalves



Ana Maria Moreira Leal



Célia Maria Carvalho Magalhães