



JF
Patrícia Batista
Pereira

Freguesia de Vila Chã do Marão

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA 1 ASSISTENTE OPERACIONAL, CANTONEIRO DE LIMPEZA

Ata número um

No dia 20 de maio de 2025, pelas 10:00 horas, reuniram os elementos que constituem o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, cantoneiro de limpeza, constituído por:

Presidente – José Manuel Batista Furtado, Chefe da Unidade de Sistemas de Informação Geográfica, em regime de substituição, da Câmara Municipal de Amarante.

Vogais:

1.ª vogal efetiva – Patrícia Susana dos Santos Monteiro Pereira, Técnica Superior afeta à Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, da Câmara Municipal de Amarante, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.ª vogal suplente – Helena Manuela Ferreira Moura Pinto, Coordenadora Técnica afeta à Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, da Câmara Municipal de Amarante.

O posto de trabalho posto a concurso tem a seguinte caracterização: "Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, podendo comportar esforço físico, designadamente: procede à conservação e limpeza das vias e sargetas; executa pequenas reparações nos pavimentos; faz recolha e despeja lixo e outros resíduos; procede à limpeza das bermas das estradas, fazendo o corte de ervas ou árvores, utilizando ou não, motorroçadoras e motosserras; conduz equipamentos apropriados às funções associadas. É responsável pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. Exerce as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei ou por despacho superior."

A reunião teve a seguinte Ordem de Trabalhos:

- Decidir das fases que comportam os métodos de seleção e selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos e tipo de prova;
- Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento.

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

1. MÉTODOS DE SELEÇÃO E UTILIZAÇÃO FASEADA:

Nos termos do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante apenas designada por Portaria, conjugado com o n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do



JF
D. MARIA DE LURDES VIEIRA
TREIN

Freguesia de Vila Chã do Marão

Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, assim como com o Despacho do Exmo. Senhor Presidente da Junta de Freguesia de 05 de maio de 2025, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

Prova de Conhecimentos Prática, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

a) Avaliação Curricular e 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 para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP;

b) Prova de Conhecimentos Prática, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, para os restantes candidatos.

Os candidatos referidos na alínea a) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção aplicáveis, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no Formulário de Candidatura, caso em que se submeterão aos mesmos métodos de seleção dos candidatos abrangidos pela alínea b): Prova de Conhecimentos Prática, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

Os métodos de seleção serão aplicados num único momento, exceto se o número de candidatos for superior a 10, caso em que, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, foi determinada a utilização faseada dos métodos de seleção.

Caso os métodos de seleção sejam aplicados num único momento à totalidade dos candidatos, o júri faseará a avaliação dos mesmos, avaliando no(s) método(s) seguinte(s) apenas os candidatos com aproveitamento no método anterior, nos termos alínea b) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria.

Caso seja utilizado o faseamento dos métodos de seleção, será aplicado o primeiro método à totalidade dos candidatos admitidos, sendo o segundo método de seleção e os métodos seguintes aplicados apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 3 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

A aplicação e avaliação dos métodos de seleção assume caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada método de seleção ou que tenham obtido um juízo de *Não Apto* no método de seleção Avaliação Psicológica ou numa das suas fases, o que determina a sua não convocação para o método seguinte.

2. PROVA DE CONHECIMENTOS PRÁTICA (PCP), que visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de



JF
Parva & Reino
TREND

Freguesia de Vila Chã do Marão

determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

2.1. Este método de seleção será de natureza prática e realizado individualmente, com o objetivo de avaliar o nível de conhecimentos referentes a:

Remoção de resíduos urbanos; varredura e limpeza de um espaço público; abertura e limpeza de uma sargeta; extirpação de ervas numa via; plantação e manutenção de material vegetal; identificação dos utensílios/ferramentas colocadas à disposição; e regras de higiene e segurança no trabalho.

A prova de conhecimentos prática consistirá em duas fases: resposta a questões colocadas oralmente relacionadas com conhecimentos profissionais e execução de uma tarefa de cantoneiro de limpeza, sendo classificada de acordo com os fatores e critérios descritos no ponto 2.4.

2.2. Na classificação da Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

2.3. Duração aproximada da Prova de Conhecimentos: 20 minutos.

2.4. Os fatores e critérios de avaliação da prova de conhecimentos prática são os seguintes:

A. Preparação da tarefa a desempenhar

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/equipamentos e ferramentas

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

C. Conhecimento e prática da arte

Designação	Intervalo de avaliação



JF
Patrícia Portela
trein

Freguesia de Vila Chã do Marão

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

D. Higiene e Segurança no trabalho

Designação	Intervalo de avaliação
Não usou e desconhece por completo a necessidade de cumprir as normas 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
Usou corretamente os EPI'S e demonstrou possuir conhecimentos e preocupação em cumprir as normas de HST	14-17
Usou corretamente os EPI'S e demonstrou possuir conhecimentos e preocupação em cumprir as normas de HST e propõe ações de melhoria nesta área.	18-20

E. Qualidade do trabalho efetuado e tempo de execução

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

A avaliação Prova de Conhecimentos Prática resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos fatores e critérios, e de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que:

PCP – Prova de Conhecimentos Prática

A - Preparação da tarefa a desempenhar;

B - Manipulação de máquinas/equipamentos e ferramentas;

C - Conhecimento e prática da arte;

D - Higiene e Segurança no trabalho;

E - Qualidade do trabalho efetuado e tempo de execução.



JF
Fernanda Reisova
TREUW

Freguesia de Vila Chã do Marão

3. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP), que 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.

3.1. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

Ainda que compita ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final, conforme preceitua o n.º 1 do artigo 9.º da Portaria, atendendo a que nenhum dos seus elementos possui habilitações e competências para a aplicação do método avaliação psicológica, deliberaram solicitar ao Senhor Presidente da Junta de Freguesia seja diligenciado pedido de colaboração da DGAEP ou na ausência de disponibilidade desta, de entidade especializada para a aplicação desta parte do procedimento, ao abrigo do n.º 3 do artigo 9.º e dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria.

4. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC), que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais:

- Habilitações Académicas (HA), em que se avaliará a titularidade do grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida.
- Formação Profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.
- Experiência Profissional (EP), em que se avaliará o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP) / 3$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular;

HA – Habilitações Académicas;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional.

4.1. Parâmetro Habilitações Académicas:

Na avaliação do parâmetro **Habilitações Académicas (HA)**, será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores.

Habilitações Académicas (HA)	Valoração
Escolaridade obrigatória, sem possibilidade de substituição por formação e/ou experiência profissional	20 valores

4.2. Formação Profissional (FP):



JF
Ronaldo
Hélio

Freguesia de Vila Chã do Marão

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher, obtida nos últimos 5 anos.

Apenas são consideradas ações de formação comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da ação e a data da realização. Sempre que do respetivo certificado não consta 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 até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valorização
Sem ações de formação frequentadas ou relacionadas com a área	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 1 a 10 horas	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 11 horas a 20 horas	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 40 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 100 horas	18 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 101 horas	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.

4.3. Parâmetro Experiência Profissional:

O parâmetro **Experiência Profissional (EP)** visa avaliar o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, sendo a experiência profissional devidamente documentada, valorada do seguinte modo:

Experiência Profissional (EP)	Valorização
Sem experiência	10 valores
Experiência profissional < 1 ano	12 valores
Experiência profissional ≥ 1 e < 2 anos	15 valores
Experiência profissional ≥ 2 e < 5 anos	18 valores
Experiência profissional ≥ 5 anos	20 valores

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



JH
Ronaldo Lemos
Helen

Freguesia de Vila Chã do Marão

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 ao posto de trabalho para que o procedimento é aberto.

5. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

5.1. A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

5.1.1. 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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

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

5.1.2. B - 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, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

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

5.1.3. C - Orientação para os resultados: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a 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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados.
2. Utiliza os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável.



J.pt
Ronalda Ferreira
Helen

Freguesia de Vila Chã do Marão

3. Identifica e cumpre os padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcançar.

5.1.4. 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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Transmite informação simples e clara.
2. Escuta ativamente os interlocutores, mostrando atenção e interesse pela mensagem que transmitem.
3. Comunica de modo a facilitar a compreensão da sua mensagem.

5.1.5. E – 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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Procura feedback dos cidadãos e dos colegas no âmbito das suas atividades.
2. Responde com disponibilidade aos cidadãos e aos colegas no âmbito das suas atividades.
3. Tem em consideração as preocupações, sugestões e questões dos cidadãos e dos colegas na execução das suas atividades e transmite-as superiormente.

5.1.6. F - 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, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função.
2. Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscientiosa.
3. Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades.

5.2. O presente método de seleção será avaliado de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

Menção	Classificação
Excelente	20 valores
Elevado	18 valores
Muito Bom	16 valores
Bom	14 valores
Suficiente	12 valores



H
Ronaldo
Helder

Freguesia de Vila Chã do Marão

Mínimo exigido	10 valores
Insuficiente	8 valores
Não demonstrou	4 valores

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6$$

Em que:

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências;

A – Orientação para o serviço público

B - Orientação para a colaboração;

C – Orientação para os resultados;

D – Comunicação;

E – Orientação para a participação;

F - Orientação para a segurança.

5.3. Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 30 minutos.

6. ORDENAÇÃO FINAL (OF)

6.1. A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = (70 PC + 30 EAC)/100$$

ou

$$OF = (70 AC + 30 EAC)/100$$

Em que,

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos Prática

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

6.2. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria.

6.2.1. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º Candidato/a com melhor classificação obtida no parâmetro da Prova de Conhecimentos Prática “Conhecimento e prática da Arte”;

2.º Candidato/a com melhor classificação obtida no parâmetro da Prova de Conhecimentos Prática “Qualidade do trabalho efetuado e tempo de execução”;



Freguesia de Vila Chã do Marão

3.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência da Entrevista de Avaliação de Competências "Orientação para o serviço público".

6.3. – Nos termos do artigo 3.º n.º 3 do DL n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

7. O Júri deliberou ainda que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as serão realizadas preferencialmente por correio eletrónico, e a publicitação das listas de resultados através do sítio da internet da Junta de Freguesia.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

O Presidente do Júri,

José Manuel Batista Furtado

A 1.ª Vocal Efetiva,

Patrícia Susana dos Santos Monteiro Pereira

A 2.ª Vocal Suplente,

Helena Manuela Ferreira Moura Pinto