

ATA Nº 1

Procedimento Concursal Comum para ocupação de dois postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional (Serviços Gerais) na modalidade contrato de trabalho em funções públicas por tempo resolutivo certo

O júri do procedimento composto Mónica Sofia Borrego Mendes, na qualidade de Presidente do Júri e por Carlos Roberto Marchante Espiguinha que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos; Ana Rosa Sousa Raposo Laranja, Coordenadora Técnica da Subunidade de Recursos Humanos, na qualidade de vogais efetivos, reunidos em 28 de maio de 2026, no Edifício dos Paços do Concelho de Borba, deliberou, por unanimidade e ao abrigo do n.º 2 do 9.º, 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção para ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização e perfil a aplicar no procedimento, nos seguintes termos:

1. **Caracterização do posto de trabalho, em conformidade com o estabelecido no Mapa de Pessoal aprovado e em vigor:** Executa tarefas simples não especificadas de carácter manual, exigindo-se principalmente esforço físico e conhecimentos práticos; apoia os colegas no desempenho das suas tarefas; Conduz veículos de acordo com a sua habilitação; Zela pela conservação e limpeza das ferramentas atribuídas. Acompanhamento de obras na via pública que envolvam trabalhos de subsolo tais como valas, trincheiras através da verificação, no local das obras, do cumprimento das orientações transmitidas pela CMB. Presta apoio aos técnicos no âmbito das suas tarefas.
Perfil de competências determinado como essencial: Realização e Orientação para os resultados; Orientação para o serviço público; Conhecimentos e experiência; Organização e métodos de trabalho; Trabalho de equipa e cooperação; Relacionamento interpessoal; Adaptação e melhoria contínua; Otimização de recursos; Responsabilidade e compromisso com o serviço; Orientação para a segurança.
2. **Nível Habitacional exigido e área de formação académica ou profissional:** Escolaridade obrigatória ou experiência profissional referente às funções caracterizadoras do posto de trabalho.
3. **Métodos de seleção, sua ponderação e sistema de valoração final:** Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n. 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, conjugada com a Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os métodos de seleção obrigatórios são:
 - a. Prova de conhecimentos (PC);
 - b. Avaliação Curricular (AC);
 - c. Avaliação Psicológica (AP);
 - d. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

3.1. Prova de conhecimentos: A prova de conhecimentos será de natureza prática, terá a duração de 30 minutos, de realização individual.

A prova visa avaliar as competências técnicas, sendo os seguintes parâmetros adotados para efeitos de avaliação:

- a) Domínio técnico (DT)
- b) Rapidez de execução (RE)
- c) Qualidade de execução (QE)

A classificação desta prova traduz-se numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$C = \frac{DT + RE + QE}{3}$$

3

Em que:

C = Classificação da prova

DT = Domínio técnico

RE = Rapidez de execução

QE = Qualidade de execução

A ponderação da prova prática de conhecimentos, para a valoração final, é de 100%, devendo os candidatos na aplicação do segundo método de seleção, obter a menção de Apto, sob pena da sua exclusão.

3.2. Avaliação Curricular: a 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, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho.

Na avaliação curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, a classificação obtida resultará da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa aos últimos 3 anos (AD), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (10\% \times HA) + (40\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD) \text{ sendo:}$$

AC - Avaliação Curricular

HA - Habilitação Académica, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

FP - Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

EP - Experiência Profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;

AD - Avaliação do Desempenho, relativa ao último período de três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

3.2.1. As Habilitações Académicas (HA) serão pontuadas de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Escolaridade obrigatória ou experiência profissional referente às funções caraterizadoras do posto de trabalho – 20 valores.

3.2.2. A Formação Profissional (FP) será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Sem ações de formação = 10 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 30 a 60 horas = 12 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior 60 a 100 horas = 14 valores;

Curso de formação na área de aplicação de produtos fitofarmacêuticos, sem limite temporal = 16 valores.

Curso de formação na área de manobrador de máquinas e movimentação de terras, sem limite temporal = 18 valores.

Curso de formação na área de calceteiro/pavimentação, sem limite temporal = 20 valores.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e da data de realização e relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas.

Apenas são consideradas “ações de formação com interesse específico” as relacionadas com a área funcional do lugar a prover.

Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.

Todas as ações de formação que não se enquadrem nas anteriores situações são consideradas “ações sem interesse” e não serão valorizadas.

3.2.3. A Experiência profissional será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Inferior a 1 ano = 12 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos = 14 valores;

Desempenho de funções quanto à aplicação de produtos fitofarmacêuticos = 16 valores;

Desempenho de funções em manobra de máquinas e movimentação de terras = 18 valores;

Desempenho de funções de calceiteiro/pavimentação = 20 valores;

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

3.2.4.A avaliação de desempenho será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Desempenho inadequado = 4 valores;

Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar = 14 valores;

Desempenho regular = 16 valores;

Desempenho bom ou muito bom = 18 valores

Desempenho excelente = 20 valores;

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

A valoração deste método de seleção é de 25%

3.3. Avaliação Psicológica: Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

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 de sigilo.

O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de 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.

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

Será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores no método anteriores, não lhe sendo aplicado o método Avaliação Psicológica ou que tenha obtido um juízo de "Não Apto" no método de Avaliação Psicológica.

3.4. Entrevista de Avaliação de Competências: Com a ponderação de 20%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências:

Competências técnicas: orientação para os resultados, orientação para o serviço público, análise da informação e sentido crítico, inovação e qualidade.

Competências pessoais: responsabilidade e compromisso com o serviço; relacionamento interpessoal.

Competências conceptuais ou conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.

A valoração final dos candidatos expressa -se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética simples das competências em análise.

4. Classificação final dos critérios:

4.1. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases ou obtenha a menção de *Não Apto*, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

4.2. Uma vez que dos métodos de seleção obrigatório a sua ponderação é de 55%, cabe a aplicação do n.º 6 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual,

4.3. A ordenação final dos candidatos resultará a ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = PC (55\%) + AC (25\%) + AP (Apto/não Apto) + EAC (20\%)$$

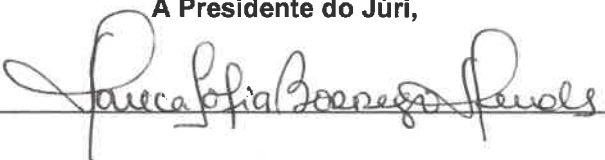
4.4. Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior ou candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação quanto à formação profissional; candidato que já esteja a desempenhar situações semelhantes.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião. Da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do júri.

Borba, _____

A Presidente do Júri,



O Vogal Efetivo,



A Vogal Efetivo,

