



Handwritten signatures and initials: "JP", "LS", and a large "8" with a dot.

ATA N.º 1

Aos 14 dias do mês de agosto do ano 2026, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri, designado por despacho da Vereadora de Recursos Humanos datado de 15 de junho de 2026, constituído por **Paulo César Fernandes Covas**, chefe da Divisão de Cultura, e como vogais, **José Luís Cardoso Ribeiro**, assistente técnico e **Joana Isabel Pereira da Silva**, técnica superior, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 2 postos de trabalho da carreira e categoria de **Assistente Operacional, com o perfil profissional de apoio cultural**.

De acordo com referido despacho, são aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e um método de seleção complementar, nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, doravante denominada apenas por Portaria.

Para os candidatos a que seja aplicável o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:

Obrigatórios: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências

Para os restantes candidatos:

Obrigatórios: Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica;

Complementar: Entrevista de Avaliação de Competências.

Métodos de seleção:

1. **Prova de Conhecimentos (PC)** - destinada a avaliar os conhecimentos académicos e/ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

1.1. A prova de conhecimentos assumirá natureza prática e teórica, de realização individual, com a duração máxima de 30' incidindo sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com a atividade de caracterizadora do posto de trabalho, sendo pedida aos candidatos a execução de algumas tarefas relacionadas com o mesmo, designadamente:

- . Habilidades/destreza/capacidade para carregamento/descarregamento, montagem/desmontagem de equipamentos;
- . Conhecimentos sobre normas de trabalhos de manuseamento de equipamentos: proteção individual e outros;
- . Conhecimentos específicos sobre viaturas de ligeiras: manutenção, regras de utilização e outros.

1.2. A classificação da Prova de Conhecimentos resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação.

2. **Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido, que se encontra no processo de concurso.

3. **Avaliação Curricular (AC)** – visa avaliar as Habilitações Académicas (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD), de acordo com a seguinte fórmula:



[Handwritten signature]
J.S

$$AC = HA (30\%) + FP (20\%) + EP (40\%) + AD (10\%)$$

Em que:

3.1. HA - Habilitações Académicas: é ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, enquadrados nas áreas de educação e formação exigidas para admissão de candidatos de acordo com a seguinte classificação.

Habilitação académica	Classificação
12º ano	20 valores
9º ano	16 valores
6º ano	12 valores
Escolaridade obrigatória	10 valores

3.2. FP - Formação Profissional: é considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizados no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos 5 anos e contabilizada em horas de acordo com a seguinte tabela:

Horas de formação	Classificação
Mais de 100 horas	20 valores
Mais de 75 horas	18 valores
Mais de 50 horas	16 valores
Mais de 25 horas	14 valores
Mais de 10 horas	12 valores
Até 10 horas	10 valores
Sem formação	0 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) são consideradas somente as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Caso o certificado da formação não contenha a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a 6 horas e meio dia de formação corresponde a 3 horas. Não são consideradas as ações cujo certificado não identifique a data da sua realização nem as que não se encontrem comprovadas pelo respetivo certificado.

3.3. EP - Experiência Profissional: é considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte, até ao limite máximo de 20 valores:

Tempo de serviço (anos)	Classificação
Mais de 12 anos	20 valores
Mais de 8 anos	16 valores
Mais de 5 anos	14 valores
Mais de 3 anos	12 valores
Mais de 1 ano	10 valores
Até 1 ano	8 valores



Handwritten signature and initials.

Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas.

3.4 AD - Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP - é considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo. De acordo com as menções previstas no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:

Com avaliação de desempenho:

Avaliação qualitativa	Classificação
Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Muito Bom/ Relevante	16 valores
Desempenho Bom	14 valores
Desempenho Regular/ Adequado	12 valores
Desempenho Inadequado	0 valores

Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 12 valores

Caso seja necessário, o júri pode, ao abrigo do nº 3 do artigo 15º da Portaria, requerer ao candidato a apresentação de documentos comprovativos de factos por ele referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências técnicas e comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função. São avaliadas as seguintes competências:

- Orientação para o serviço público
- Orientação para a colaboração
- Iniciativa
- Análise crítica e resolução de problemas

5. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, de acordo com a tipologia de métodos aplicados a cada universo de candidatos, sendo excluído o candidato que não compareça à sua realização, que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou que seja classificado como *Não Apto* na Avaliação Psicológica.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que: OF = Ordenação Final; PC = Prova de Conhecimentos; EAC = Entrevista de avaliação de competências

Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP é utilizada a seguinte fórmula:

$$OF = AC (60\%) + EAC (40\%)$$



Em que: **OF** = Ordenação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EAC** = Entrevista Avaliação de Competências

Valoração dos métodos de seleção: Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

Na **Prova de Conhecimentos**, na **Avaliação Curricular** e na **Entrevista de Avaliação de Competências**, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A **Avaliação Psicológica** será avaliada através das menções de *Apto* e *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

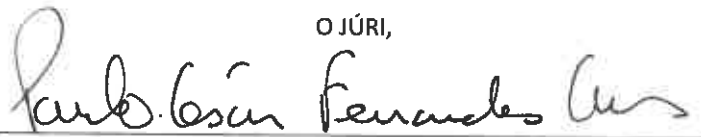
Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate, são utilizados, adicionalmente, os seguintes critérios de preferências, aplicados sucessivamente, avaliação mais elevada nas competências:

- 1º - Análise crítica e resolução de problemas
- 2º - Iniciativa
- 3º - Orientação para a colaboração

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos e, para constar do processo, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai assinada.

O JÚRI,



Paulo César Fernandes Covas



José Luís Cardoso Ribeiro



Joana Isabel Pereira da Silva