



Freguesia de Sobrado

- Castelo de Paiva -

Ata de Critérios e Métodos de Seleção

Procedimento concursal comum para ocupação de 1 posto de trabalho com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de Assistente Operacional (Cantoneiro de Limpeza)

---- Aos nove do mês de março do ano de dois mil e vinte e seis, nas instalações da Junta de Freguesia de Sobrado, reuniu o júri do procedimento concursal para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para um posto de trabalho para a carreira e categoria de assistente operacional (Cantoneiro de Limpeza), constituído por Natália Arminda Cunha Carvalho, Técnica Superior do Município de Lousada, na qualidade de presidente, Maria Filomena Cardoso Barbosa, Chefe de Equipa Multidisciplinar do Município de Cinfães e Pedro Miguel de Jesus Mendes, Técnico Superior da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa. -----

A reunião teve como ponto único da ordem de trabalhos a definição dos métodos e critérios objetivos de seleção e respetiva ponderação, bem como do sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa. -----

Verificada a presença de todos os membros do júri, passou-se de imediato à discussão e definição dos métodos de seleção a aplicar e respetivas ponderações, os quais, por deliberação unânime, foram fixados da seguinte forma: -----

1 - Nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da LTFP e do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, adiante designada por Portaria, os métodos de seleção adotados são:

1.1 - Para candidatos/as sem vínculo de emprego público:

Nos termos do n.º 1 do artigo 36 da LTFP conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria serão utilizados os métodos obrigatórios de Prova Prática de Conhecimento (PPC) e Avaliação Psicológica (AP), e como método facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).



2

1.2 – Para candidatos/as com vínculo de emprego público:

Nos termos do n.º 2 do artigo 36 da LTFP conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria serão utilizados os métodos obrigatórios de Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e como método facultativo a Avaliação Psicológica (AP).

2. - Os métodos para os/as candidatos/as que se encontrem na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, podem ser afastados, através da menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes nesses casos, os métodos previstos para os/as restantes candidatos/a, conforme previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

3. - Métodos de seleção a utilizar:

3.1 – Prova Prática de Conhecimentos (PPC): que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função.

A prova será de natureza prática e de realização individual, terá uma duração de 15 a 25 minutos e será avaliada numa escala de 0-20 valores. Consistirá na execução prática de funções relacionadas com as previstas no perfil funcional, sendo o resultado obtido através de média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com o a seguir exposto:

Parâmetro A - Compreensão e perceção da tarefa – 5 valores

- Compreende facilmente a tarefa às primeiras instruções dadas;
- Compreende a tarefa depois de melhor explicadas as instruções;
- Demonstra dificuldade na compreensão da tarefa.

Parâmetro B – Qualidade de realização – 5 valores

- Utiliza atempadamente o material disponível. Finaliza a tarefa com sucesso;
- Utiliza atempadamente algum do material disponível. Finaliza a tarefa mas carece de reparos;
- Não consegue utilizar o material disponível. Não consegue finalizar a tarefa.



2

Parâmetro C – Celeridade na execução das tarefas – 5 valores

- Realização da tarefa dentro do período estimado (15 a 25 minutos);
- Realiza a tarefa para além do período estimado (mais de 25 minutos);
- Não executou a tarefa.

Parâmetro D – Conhecimentos técnicos demonstrados (5 valores)

- Demonstra domínio das técnicas;
- Demonstra conhecimentos razoáveis sobre a tarefa proposta;
- Não demonstra conhecimentos sobre a tarefa proposta. Não realiza a tarefa.

$$PPC = A + B + C + D$$

3.2 – Avaliação Psicológica (AP): que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as.

A avaliação psicológica pode ter uma ou mais fases e será composta pela aplicação de várias instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato/a será elaborado um relatório individual contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas e o resultado obtido. A classificação consistirá na menção qualitativa de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

A menção de Não Apto determina a exclusão do/a candidato/a do procedimento.

O método de seleção Avaliação Psicológica será aplicado nos termos dos n.º 2 e 3 da Portaria.

3.3 – Avaliação Curricular (AC): que 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 de desempenho. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através de média aritmética ponderada.

A avaliação curricular integra os seguintes elementos e valorações:



3

- a) **Habilitação Acadêmica (HA):** onde se pondera a titularidade de grau acadêmico ou nível de qualificação, que têm de estar certificados pelas entidades competentes, de acordo com o seguinte:

Habilitações acadêmicas legalmente exigidas – 18 valores

Habilitações acadêmicas superiores às legalmente exigidas – 20 valores

- b) **Formação Profissional (FP):** onde se consideram as áreas de formação profissional diretamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções que compõem o posto de trabalho a ocupar, de acordo com o seguinte:

Sem formação profissional – 10 valores

Até 14 horas de formação profissional – 14 valores

Superior a 14 horas e até 35 horas de formação profissional – 16 valores

Superior a 35 horas e até 100 horas de formação profissional – 18 valores

Superior a 100 horas de formação profissional – 20 valores

Apenas relevarão para efeitos de formação profissional os cursos e ações de formação frequentados, devidamente comprovados, que se relacionem diretamente com as funções caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar.

- c) **Experiência Profissional (EP):** onde se considera a experiência profissional com incidência sobre a execução de funções ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar e ao grau de complexidade das mesmas, e de acordo com o seguinte:

Sem experiência profissional relevante – 12 valores;

Com experiência profissional relevante até 3 anos – 14 valores;

Com experiência profissional relevante de mais de 3 anos e até 6 anos – 16 valores

Com experiência profissional relevante de mais de 6 anos e até 12 anos – 18 valores

Superior a 12 anos de experiência profissional – 20 valores



2

- d) **Avaliação de Desempenho (AD):** onde se ponderarão as avaliações do desempenho do último biênio em funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Será expressa numa escala entre 0-20 valores nos termos dos parâmetros seguintes:

Desempenho Inadequado – 0 valores

Sem avaliação desempenho – 10 valores

Desempenho Adequado – 12 valores

Desempenho Relevante – 16 valores

Desempenho de Mérito Excelente – 20 valores

- e) A avaliação curricular será ponderada pela aplicação da seguinte fórmula:

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

Em que,

AC= Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

3.4 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): que visa obter informações sobre comportamentos profissionais relacionados com as competências essenciais para o exercício da função. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através de média aritmética ponderada.

Serão avaliadas as seguintes competências:

- a) **Competência 1 - Conhecimentos e Experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. (5 valores)
- b) **Competência 2 - Organização e Método de Trabalho:** Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica. (5 valores)



JP

- c) **Competência 3 - Iniciativa e Autonomia:** Capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas. (5 valores)
- d) **Competência 4 - Responsabilidade e compromisso com o serviço:** Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável. (5 valores)

$$EAC = C1 + C2 + C3 + C4$$

3.5 – Ordenação Final:

A classificação final (CF) é expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta das seguintes fórmulas:

3.5.1 - Para candidatos/as sem vínculo de emprego público:

$$OF = PPC (70\%) + AP (Apto \text{ ou } Não \text{ Apto}) + EAC (30\%)$$

3.5.2 – Para candidatos/as com vínculo de emprego público:

$$OF = AC (50\%) + EAC (50\%) + AP (Apto \text{ ou } Não \text{ Apto})$$

Cada um dos métodos é eliminatório pela ordem de aplicação dos mesmos, considerando-se excluídos/as os candidatos/as que tenham obtido uma classificação inferior a 9.5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

4– Critérios de Desempate – Em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, procede-se ao desempate nos termos do artigo 24.º da Portaria. Nos casos em que subsista o empate entre os/as candidatos/as aplicam-se os seguintes critérios de forma sucessiva:

- a) Maior tempo comprovado de experiência profissional;
- b) Maior número de horas de formação profissional comprovada;
- c) Habilitações académicas de grau superior ao exigido para o posto de trabalho;
- d) Média mais elevada obtida no curso de licenciatura/habilitação da escolaridade obrigatória.



5 - Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

Após definidos todos os critérios e suas ponderações, e nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que segue assinada por todos os membros do júri. -----

Sobrado, 9 de março de 2026

O Júri do Procedimento Concursal,

(Natália Arminda da Cunha Carvalho)

Maria Filomena Cardoso Barbosa

(Maria Filomena Cardoso Barbosa)

(Pedro Miguel de Jesus Mendes)