

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA RECRUTAMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL - CANTONEIRO DE VIAS MUNICIPAIS

**ATA N.º 1
DEFINIÇÃO DE MÉTODOS DE SELEÇÃO**

----- No dia 26 de março de 2026, pelas onze horas, no edifício da Câmara Municipal de Manteigas, reuniu o júri do procedimento concursal acima identificado (designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara de 05 de fevereiro de 2026), composto por: Presidente – Pedro Lucas; 1.ª Vogal efetiva – Carla Carvalho e 2.º Vogal efetivo – Francisco Massano. -----

----- A reunião teve por objetivo definir, no uso da competência atribuída pelo artigo 9.º, n.º 2, da Portaria 233/2022 de 09 de setembro, os métodos de seleção, os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, no âmbito do procedimento para recrutamento de dois assistentes operacionais – cantoneiro de vias municipais. -----

----- Nos termos do disposto no artigo 36.º da Lei 35/2014, de 20 de junho (LGTFP), na redação em vigor, conjugados com os artigos 17.º e 18.º da Portaria 233/2022 de 09 de setembro, deliberou o júri que **os métodos de seleção a utilizar serão:** -----

1. Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), a aplicar aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho a concurso, bem como aos candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou a atividade. -----

2. Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e adicionalmente e nos termos do n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, articulado com o n.º 2 do artigo 18.º da Portaria, a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** como método de avaliação facultativo, a aplicar aos restantes candidatos. -----

3. Os candidatos referidos no ponto 1. podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), devendo fazer expressamente essa opção por escrito no formulário tipo de candidatura, caso em que se

aplicarão, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e adicionalmente como método facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

4. A Avaliação Curricular (AC) - visa aferir a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida. Assim, são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). -----

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 20\%).$$

4.1. Habilitação Académica (HA) - A habilitação académica deverá ser certificada pelas entidades competentes. Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1 (escolaridade obrigatória) nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 34.º, ambos da LGTFP, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência funcional, e será avaliada até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: -----

- Habilitação do grau exigido para a candidatura: 15 valores; -----
- Habilitação de grau superior ao exigido para a candidatura: 20 valores. -----

4.2 Formação Profissional (FP) - Neste parâmetro apenas serão considerados os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função dos postos de trabalho a preencher, desde que se encontrem devidamente comprovados. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: -----

- Mais de 500 horas de formação - 20 valores -----
- De 251 até 500 horas de formação - 18 valores -----
- De 151 até 250 horas de formação - 16 valores -----
- De 71 até 150 horas de formação - 14 valores -----
- De 35 até 70 horas de formação - 12 valores -----

Menos de 35 horas de formação - 10 valores -----

Sem formação relevante - 0 valores -----

4.3. Experiência Profissional (EP) - Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho em questão, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, e apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada que seja similar às funções caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, da seguinte forma: -----

Mais de 20 anos - 20 valores -----

Entre 15 anos até 20 anos - 18 valores -----

Entre 10 anos até 15 anos - 16 valores -----

Entre 5 anos até 10 anos - 14 valores -----

Entre 1 ano até 5 anos - 12 valores -----

Até 1 ano - 10 valores -----

4.4. Avaliação de Desempenho (AD) - Será considerada a avaliação final referente ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores. -----

No caso de os candidatos não possuírem avaliação de desempenho, por razões que não lhes sejam imputáveis, o valor a ser considerado na fórmula é de 10 valores. -----

5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A entrevista terá a duração de cerca de 30 minutos, e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido. Deverá permitir uma análise estruturada da experiência e qualificações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e evidenciadas pelo candidato. -----

Das competências identificadas e em prática na Câmara Municipal de Manteigas para as áreas funcionais em causa, serão objeto de avaliação as seguintes: -----

--- 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; -----

--- b) Orientação para a mudança e inovação: Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública; -----

--- c) Análise Crítica e Resolução de Problemas: Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil; -----

--- 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. -----

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos: -----

----- Nível excelente = 20 valores; -----

----- Nível muito bom = 18 valores; -----

----- Nível bom = 16 valores; -----

----- Nível satisfaz bastante = 14 valores; -----

----- Nível satisfaz = 12 valores; -----

----- Nível suficiente = 10 valores; -----

----- Nível fraco = 8 valores; -----

----- Nível insuficiente = 4 valores; -----

A Classificação Final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das competências em análise, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas. -----

6. A Prova de Conhecimentos (PC) - visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função. A prova será oral, terá natureza prática, duração aproximada de 30 minutos, consistindo na realização de um conjunto de tarefas com o objetivo de avaliar a perceção e compreensão das mesmas, a qualidade de realização, a celeridade na execução, o grau de conhecimentos demonstrados e a adequada utilização dos equipamentos e ferramentas destinados, se for o caso, sendo a classificação expressa de 0 a 20, até às centésimas. A prova prática incidirá em algumas das seguintes tarefas: -----

- Identificação de ferramentas mais adequadas à operação a realizar; -----

- Manuseamento e manutenção de máquinas e equipamentos em segurança; -----
- Identificação e utilização adequada dos equipamentos de proteção individual. -----
- Aplicação de sinalização temporária de intervenções municipais nas vias públicas; -----
- Execução de trabalhos de conservação e limpeza das bermas da rede viária municipal; ----
- Limpeza de sarjetas, valetas e sumidouros para evitar entupimentos; -----
- Reparação de buracos ou irregularidades no pavimento; -----
- Conservação e limpeza dos marcos, balizas ou quaisquer outros sinais colocados na via; --
- Identificação e comunicação de situações de risco; -----
- Colaboração e apoio a outras equipas operacionais do Município; -----
- Participação em ações de emergência. -----

7. Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa e sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção. -----

8. A Classificação Final (CF) - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e a respetiva Classificação Final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula: -----

--- a) Para os candidatos que efetuem Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): -----

CF = AC (50%) + EAC (50%) -----

--- b) Para os candidatos que efetuem Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências: -----

CF = PC (70%) + EAC (30%) -----

Em que: CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica. -----

--- Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção, que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores ou tenha obtido juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte. -----

--- Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos, aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria. -----

--- Após homologação, a lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicitada em local público e visível, nas instalações da Câmara Municipal de Manteigas e disponibilizada no sítio da internet do Município, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República. -----

--- No presente procedimento, as notificações serão efetuadas por carta registada, de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro. -----

--- Não dispondo o Município de plataforma eletrónica para a receção das candidaturas, as mesmas deverão ser formalizadas mediante preenchimento do formulário disponível no Balcão Único e na página eletrónica do Município de Manteigas (Serviços – Balcão Online – Formulários – Recursos Humanos – Candidatura ao Procedimento Concursal). -----

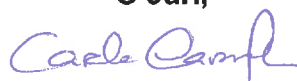
--- Todas as deliberações do Júri constantes da presente ata foram tomadas por unanimidade.

--- E nada mais havendo a tratar se encerrou a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O Júri,



Pedro Lucas
(Presidente)



Carla Carvalho
(1.ª Vogal efetiva)



Francisco Massano
(2.º Vogal efetivo)