



ATA DE CRITÉRIOS

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE 3 ASSISTENTES OPERACIONAIS (CANTONEIROS DE VIAS) – DIVISÃO DE REDE VIÁRIA E TRÂNSITO

Aos vinte e dois dias do mês de maio de dois mil e vinte e seis, no edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do concurso em epígrafe, o qual foi nomeado por despacho da Sra. Vereadora do Pelouro da Administração, Finanças e Modernização Administrativa, Dra. Sónia Marisa Lopes Azevedo, em 21 de maio de 2026, com a presença de Francisco Miguel Pinto Mota, Diretor do Departamento de Equipamentos, Infraestruturas e Gestão de Frotas, na qualidade de presidente do júri e dos vogais efetivos Joaquim Lopes Batista Pedreiras, Chefe da Divisão da Rede Viária e Trânsito e Fernando Costa Leal, Encarregado Operacional, a fim de definir os critérios e ponderação de avaliação, a aplicar nos métodos de seleção no presente procedimento concursal.

Métodos de Seleção:

a) Prova Prática de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, Entrevista de Avaliação de Competências e Exame Médico.

b) Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Exame Médico - para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

Descrição e Ponderação:

1 - Prova Prática de Conhecimentos – destina-se a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências operacionais necessárias em situações concretas no exercício da função.

A Prova terá uma duração não superior a 30 minutos, será de natureza prática, com o objetivo de avaliar os conhecimentos práticos para a função e consistirá em:

- Implantação de tubos de drenagem de águas pluviais e impermeabilização de caixa de visita.

1º Parâmetro - Perceção e compreensão das tarefas:

- Demonstrou conhecimento insuficiente da perceção e compreensão das tarefas - 1 valor;
- Demonstrou conhecimento reduzido da perceção e compreensão das tarefas - 2 valores;
- Demonstrou conhecimento razoável da perceção e compreensão das tarefas - 3 valores;
- Demonstrou boa perceção e compreensão das tarefas - 4 valores;
- Demonstrou elevada perceção e compreensão das tarefas – 5 valores.

2º Parâmetro – Qualidade de realização:

- Demonstrou insuficiente qualidade de realização das tarefas - 1 valor;
- Demonstrou reduzida qualidade de realização das tarefas - 2 valores;
- Demonstrou razoável qualidade de realização das tarefas - 3 valores;



- Demonstrou boa qualidade de realização das tarefas - 4 valores;
- Demonstrou elevada qualidade de realização das tarefas - 5 valores.

3º Parâmetro – Celeridade na execução:

- Demonstrou insuficiente celeridade na execução das tarefas - 1 valor;
- Demonstrou reduzida celeridade na execução das tarefas - 2 valores;
- Demonstrou razoável celeridade na execução das tarefas - 3 valores;
- Demonstrou boa celeridade na execução das tarefas - 4 valores,
- Demonstrou elevada celeridade na execução das tarefas - 5 valores.

4º Parâmetro – Grau de conhecimentos demonstrado:

- Demonstrou insuficiente conhecimento das tarefas a executar - 1 valor;
- Demonstrou reduzido conhecimento das tarefas a executar - 2 valores;
- Demonstrou razoável conhecimento das tarefas a executar - 3 valores;
- Demonstrou bom conhecimento das tarefas - 4 valores;
- Demonstrou elevado conhecimento das tarefas - 5 valores.

2 - Avaliação Curricular - visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

$$AC = HA (20\%) + FP (30\%) + EP (35\%) + AD (15\%)$$

em que:

AC - Avaliação Curricular; **HA** - Habilitação Académica; **FP** – Formação Profissional;

EP - Experiência Profissional e **AD** - Avaliação de Desempenho.

a) Habilitação Académica: onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma:

- Grau exigido para o posto de trabalho – 18 valores;
- Grau superior ao exigido para o posto de trabalho – 20 valores.

b) Formação Profissional: neste fator, pretende-se avaliar cursos de especialização, concluídos e comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. A Formação Profissional será considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtida nos últimos 10 anos.

Para avaliação deste fator, o júri considerará a formação desde que comprovada por certificados, diplomas ou outros documentos credíveis que indiquem expressamente o número de horas ou dias.

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 e cada semana a cinco



dias. As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas de 0 valores.

A avaliação será realizada nos seguintes termos:

- Sem cursos ou ações – 0 valor;
- Cursos ou ações de duração até 20 horas – 1 valor;
- Cursos ou ações de duração de 21 a 50 horas – 2 valores;
- Cursos ou ações de duração de 51 a 80 horas – 3 valores;
- Cursos ou ações de duração de 81 a 100 horas – 4 valores;
- Cursos ou ações de duração superior a 100 horas – 5 valores.

A acumulação desta pontuação não poderá exceder os 20 valores.

- c) Experiência Profissional, onde se pretende determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher.

Será ponderada da seguinte forma:

- Menos de um ano – 8 valores;
- Entre um e dois anos – 10 valores;
- Entre três e quatro anos – 12 valores;
- Entre cinco e seis anos – 14 valores;
- Entre sete e oito anos – 16 valores;
- Entre nove e dez anos – 18 valores;
- Superior a dez anos – 20 valores.

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

- d) Avaliação de Desempenho, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao período correspondente aos últimos 3 biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo a mesma apurada através do cálculo da média desses mesmos anos.

Caso o candidato não tenha sido avaliado durante algum desses anos, será atribuída a classificação de 3.

A conversão da média final, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, conforme exemplo abaixo discriminado:

5-----20

3,5-----x

x= 14

3 - Avaliação Psicológica - visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Na realização da avaliação psicológica

há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção.

A aplicação do método de seleção, Avaliação Psicológica será da competência da DGAEP ou pelo Núcleo de Psicólogos da Associação de Municípios de Terras de Santa Maria ou de outras entidades, devidamente autorizadas e escolhidas pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade (DGAEP).

4 - Entrevista de Avaliação de Competências - visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que são as seguintes:

- Orientação para o Serviço Público;
- Orientação para Resultados;
- Análise Crítica e Resolução de Problemas;
- Orientação para a Segurança.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração prevista de 30 minutos, sendo a mesma realizada obrigatoriamente de forma presencial. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

5 - Exame Médico - visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício da função e será efetuado por um médico do trabalho. Aquando da notificação para a realização do mesmo, poderão ser solicitados aos candidatos exames médicos complementares, designadamente RX ao Tórax.

A avaliação é expressa através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto/a neste método de seleção.

De acordo com o disposto no art.º 19.º da Portaria n.º 233/2022, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de 50 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

Ordenação Final:

A valoração e a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e resultará da ponderação das seguintes fórmulas:

a) $OF = PPC (70\%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30\%) + EM (Apto/Não Apto)$

Em que: **OF** – Ordenação Final; **PPC** – Prova Prática de Conhecimentos; **AP** – Avaliação Psicológica;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências, **EM** – Exame Médico;

b) $OF = AC (70\%) + EAC (30\%) + EM (Apto/Não Apto)$

Em que: **OF** – Ordenação Final; **AC** – Avaliação Curricular; **EAC** – Entrevista de Avaliação de Competências; **EM** – Exame Médico.

- Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

1º Candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso (devidamente comprovadas);

2º Candidato com maior número de horas de formação profissional, diretamente relacionadas com o desempenho da função (devidamente comprovadas);

3º Candidato com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Orientação para o Serviço Público”;

4º Candidato com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Orientação para Resultados”;

5º Persistindo o empate, a ordenação dos candidatos será feita por ordem decrescente de idade.

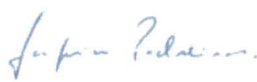
- Os candidatos admitidos serão convocados, pela forma prevista no art.º 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

As notificações são efetuadas preferencialmente através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

O Júri



Assinatura digital qualificada



Assinatura digital qualificada

