ATA Nº1

Abertura de procedimento para recrutamento de três Assistentes Operacionais em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Aos catorze dias do mês de outubro de dois mil e vinte e seis, pelas doze horas e trinta minutos, reuniu o júri do procedimento concursal comum de recrutamento de três trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria Assistente Operacional do mapa de pessoal do Município de Fronteira, aberto pela deliberação da Câmara Municipal de Fronteira de 21 de setembro de 2026.

Do júri designado pelo Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 07 de setembro de 2026, estiveram presentes os seguintes membros:

- Presidente: Vânia do Céu de Almeida Malanho Zacarias
- 1º vogal efetivo: Antonio João Branco Matias
- 2º vogal efetivo: Sónia Alexandra Garção Andrade

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a respetiva ordem de trabalhos:

1. Definição do perfil de competências, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final;
2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;
3. Exclusão dos candidatos que não compareçam para aplicação de método de seleção.

Assim, considerando que:

1. Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº35/2014, de 20 de junho, e no nº1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (Portaria), os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal são os seguintes:
    a. Aos candidatos que reúnam as condições referidas no nº2 do art 36º da LTFP serão aplicados os métodos de seleção avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e exame médico;
    b. Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que, nos termos do nº3 do artigo 36º da LTFP, tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção anteriores, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios prova de conhecimentos e avaliação psicológica e os métodos de seleção facultativos entrevista de avaliação de competências e exame médico.
2. A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar;
3. A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;

4. A prova de conhecimentos visa analisar conhecimentos académicos e/ou profissionais e capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o conhecimento adequado da língua portuguesa;
5. A avaliação psicológica destina-se a avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências para a carreira e categoria.
6. O exame médico visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício da função, tendo como referência o perfil de competências para a carreira e categoria.
7. A utilização dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma:
    a. Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório (avaliação curricular ou prova de conhecimentos);
    b. Aplicação do segundo método de seleção apenas aos candidatos aprovados no primeiro método (entrevista de avaliação de competências ou avaliação psicológica).
    c. Aplicação do terceiro método de seleção aos candidatos aplicáveis no termos do Aviso do procedimento, apenas aos aprovados no 2º método de seleção.
    d. Aplicação do quarto método de seleção aos candidatos aplicáveis no termos do Aviso do procedimento, apenas aos aprovados no 3º método de seleção.
    e. Dispensa de aplicação do segundo, terceiro e quarto métodos de seleção aos candidatos excluídos no método anterior.

I – Relativamente ao **primeiro ponto da ordem de trabalhos** o júri, deliberou, por unanimidade o seguinte:

1. O perfil de competências, atendendo à carreira e categoria objeto do procedimento concursal é o seguinte:

    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 ao serviço do interesse coletivo.

    Gestão do Conhecimento: Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização.

    Orientação para a colaboração: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

    Orientação para a segurança: Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

2. Quanto à avaliação curricular:

2.1. A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho.

2.2. Para o efeito, a avaliação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e de acordo com a seguinte fórmula:

AC = (HA x 20 %) + (FP x 10 %) + (EP x 60 %) + (AD x 10 %)

em que:
AC = Avaliação Curricular
HA = Habilitação Académica
FP = Formação Profissional
EP = Experiência Profissional
AD = Avaliação de Desempenho

2.3. Os parâmetros a considerar serão avaliados da seguinte forma:

2.3.1. HA = Habilitação Académica:
Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores
Habilitações académicas de grau superior à exigida à candidatura - 20 valores

2.3.2. FP = Formação profissional:
Sem formação – 0 valores;
Com duração igual ou inferior a 60 horas nos últimos 3 anos - 10 valores;
Com duração superior a 60 horas e igual ou inferior a 100 horas nos últimos 3 anos - 14 valores;
Com duração superior a 100 horas e igual ou inferior a 150 horas nos últimos 3 anos – 16 valores;
Com duração superior a 150 horas e igual ou inferior a 200 horas nos últimos 3 anos – 18 valores;
Com duração superior a 200 horas nos últimos 3 anos – 20 valores;

2.3.3. EP = Experiência Profissional:
Sem experiência na área de atividade - 0 valores
Igual ou inferior a 2 anos de experiência na área de atividade - 10 valores
Superior a 2 anos e igual ou inferior a 5 anos de experiência na área de atividade - 12 valores
Superior a 5 anos e igual ou inferior a 8 anos de experiência na área de atividade - 16 valores
Superior a 8 anos e igual ou inferior a 10 anos de experiência na área de atividade – 18 valores
Superior a 10 anos de experiência na área de atividade - 20 valores

2.3.4. AD=Avaliação Desempenho:
Desempenho relevante/excelente (de 4 a 5) - 20 valores
Desempenho adequado (de 2 a 3,999) - 16 valores

Sem avaliação de desempenho ou desempenho inadequado (de 1 a 1,999) - 10 valores

3. Quanto à entrevista de avaliação de competências:
   3.1. A entrevista de avaliação de competências é realizada por técnico competente, com a duração aproximada 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 para a carreira e categoria e pretende aferir a presença ou ausência das competências que integram aquele perfil.
   3.2. A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais corresponde uma escala de 0 a 20 valores. Cada uma das competências será avaliada entre 0 e 20 valores.
   3.3. A classificação da entrevista de avaliação de competências será obtida através da seguinte fórmula:

$$CEAC = (C1 + C2 + C3 + C4) / 4$$

Em que:
CEAC = Classificação da entrevista de avaliação de competências;
C1 = Competência 1
C2 = Competência 2
C3 = Competência 3
C4 = Competência 4

4. Quanto à prova de conhecimentos:
   4.1. A prova e conhecimentos assume a forma prática, de realização individual, será efetuada na presença do júri e incidirá sobre aspetos concretos da profissão e tarefas a desempenhar nos termos da descrição do conteúdo funcional do Aviso do Procedimento.
   4.2. A duração da prova de conhecimentos é de 30 minutos.
   4.3. A prova de conhecimentos será valorada numa escala de 0 a 20 valores e considerará o seguinte:
      A – Atitude perante a tarefa;
      B – Aptidão e qualidade na execução da tarefa;
      C – Regras de segurança do trabalho e avaliação de conhecimentos específicos sobre o manuseamento de equipamentos.

5. Quanto à avaliação psicológica:
   Terá como referência o perfil de competências definido para a carreira e categoria, descrito no ponto 1, e cada candidato será classificado segundo a menção qualitativa "Apto" ou "Não Apto".

6. Quanto ao exame médico:
   Nos termos da alínea c) do nº1 do artigo 18º da Portaria, visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos, exigidas para o exercício da função. Será realizado por

médico habilitado para o efeito e cada candidato será classificado segundo a menção qualitativa "Apto" ou "Não Apto".

7. Quanto ao sistema de valoração final:

7.1. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação da seguinte fórmula:

CF = [PC x 0,50 %] + [EAC x 0,50%]

OU

CF= [AC X 0,30%] + [EAC X 0,70%]

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação curricular

PC = Prova de conhecimentos

EAC = Entrevista de avaliação de competências

AP = Avaliação Psicológica

7.2. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores centesimais.

7.3. Nos termos dos números 3 e 4 do artigo 21º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou a menção "Não Apto" num dos métodos, não lhe sendo aplicável o método seguinte.

II – Relativamente ao **segundo ponto da ordem de trabalhos** o júri, deliberou, por unanimidade o seguinte:

Caso subsista igualdade de valoração serão aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos nos números 1 e 2 do artigo 24º da Portaria.

Caso subsista igualdade após aplicação dos critérios determinados pela portaria, os candidatos serão ordenados primeiro em função do nº de horas de formação profissional que tenham realizado nos últimos 2 anos na área de concurso e depois, por ordem de idade, em função da data e hora de submissão da candidatura, da mais antiga para a mais recente.

III – Relativamente ao **terceiro ponto da ordem de trabalhos** o júri, deliberou, por unanimidade que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a aplicação do método de seleção.

Nos termos da alínea b) do nº2 do artigo 112º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei nº4/2015, de 07 de janeiro, deliberou ainda o Júri proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico. Nos casos em que o candidato se oponha à comunicação por esta via, deve informar o Júri dessa oposição, sendo providenciadas comunicações escritas em formato papel com comprovativo de envio e entrega.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata, que depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos membros do Júri presentes.

O Júri do procedimento concursal,

O Presidente

1º Vogal efetivo

2º Vogal efetivo