

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO
JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA
OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO, NA CARREIRA E CATEGORIA DE
ASSISTENTE OPERACIONAL – AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS**

Definição de Critérios

Ata nº 1

---- Aos quinze dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e seis, nesta Vila de Ferreira do Zêzere, no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do Procedimento acima referido, designado por deliberação da Câmara Municipal, em reunião de Câmara, realizada, em 11 de fevereiro de 2026, com a presença das Senhoras: Vera Lúcia da Silva Alves – Chefe da Equipa Multidisciplinar do Gabinete de Gestão de Recursos Humanos, Higiene e Segurança e Informática, Isabel Maria da Conceição Ribeiro, Coordenadora Técnica do Gabinete de Gestão de Recursos Humanos, Higiene e Segurança e Informática, que substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Cláudia Sofia Martins Inácio Antunes, Assistente Técnica do Gabinete de Gestão de Recursos Humanos, Higiene e Segurança e Informática. -----

---- Nesta reunião, o Júri definiu a caracterização do posto de trabalho, conforme consta no Mapa de Pessoal: -----

---- Assegurar a limpeza e conservação das instalações municipais; colabora eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos; -----

---- Auxiliar a execução de cargas e descargas; realiza tarefas de arrumação e distribuição;

---- Executar outras tarefas simples, não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos; -----

---- Exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei ou por despacho superior.

---- O nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) é o 999, sendo o lugar a ocupar de grau de complexidade 1 e obrigatório a titularidade de

escolaridade obrigatória, de acordo com a idade nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LGTFP. -----

---- Nesta reunião, o Júri fixou os critérios a adotar nos métodos de seleção e a ponderação a atribuir a cada um dos fatores, conforme a seguir se discrimina: -----

Métodos de seleção a utilizar (artigo 36º da LTFP, conjugado com os artigos 17º e 18º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro):

Candidatos sem vínculo

Prova Prática de Conhecimentos (PPC) – 60%

Avaliação Psicológica (AP) – Apto / Não Apto

Entrevista de Avaliação de competências (EAC) – 40%

Candidatos com vínculo

Avaliação Curricular (AC) – 50%

Entrevista de Avaliação de competências (EAC) – 50%

---- A **Prova Prática de Conhecimentos** (com caráter eliminatório) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. -----

---- A Prova Prática de Conhecimentos terá a duração de 15 a 20 minutos e incidirá na execução de tarefas de limpeza, em edifícios municipais, como sejam: a lavagem de sanitários, limpeza de pavimentos, limpeza de equipamentos e lavagem de vidros e terá a seguinte ponderação: -----

Fatores de apreciação	Percentagem
Atitude perante a tarefa	25%
Rapidez na execução da tarefa sem perda de qualidade	25%
Qualidade na execução da tarefa	25%
Regras de segurança do trabalho	25%
	100%

---- A **Avaliação Psicológica (AP)**, visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases e será efetuada por entidade exterior ao Município. -----

Handwritten signature

---- A **Avaliação Curricular (AC)**, 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 do desempenho. -----

---- A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério: -----

$$AC = (1 \times HA) + (4 \times FP) + (3 \times EP) + (2 \times AD) / 10$$

Em que:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação Desempenho

Habilitação Académica	Escolaridade obrigatória– 15 valores 12º ano – 16 valores Habilitação Superior – 18 valores
Formação Profissional (Formação efetuada nos últimos 3 anos)	- Mais de 400 horas de formação – 20 valores - Entre 300 a 399 horas de formação – 18 valores - Entre 200 a 299 horas de formação – 16 valores - Entre 100 a 199 horas de formação – 14 valores - Entre 40 e 99 horas de formação – 12 valores - Menos de 40 horas de formação – 10 valores - Sem formação – 0 valores
Experiência Profissional	- Sem experiência relevante para o exercício das funções – 10 valores - Com experiência profissional adequada às funções inerentes à categoria do lugar a concurso – 10 valores acrescidos de: Até cinco anos – 2 valores

	<p>De 5 a 9 anos – 4 valores De 10 a 15 anos – 6 valores De 16 a 19 anos – 8 valores Mais de 20 anos – 10 valores</p>
Avaliação de Desempenho	<p>Em que se pondera a avaliação de desempenho qualitativa, nos últimos 3 ciclos avaliativos, correspondente aos períodos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP, de acordo com a seguinte classificação:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ciclo sem avaliação – 10 valores; • Excelente – 20 valores; • Muito Bom (Relevante) – 16 valores; • Bom – 14 valores; • Regular (adequado) – 12 valores; • Inadequado – 8 valores. <p>A nota é expressa através da média aritmética destas avaliações.</p>

Handwritten signature

---- A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função (previamente definidas no Mapa de Pessoal): -----

Nº	Competência	Percentagem
4	Orientação para os resultados	25 %
8	Iniciativa	25 %
13	Orientação para a segurança	25 %
14	Inteligência Emocional	25 %

---- Nos termos do art.º 21 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro os métodos de seleção utilizados no presente procedimento são avaliados numa escala de 0 a 20 valores, com exceção do método avaliação psicológica, que será avaliado através da menção classificativa de Apto e Não Apto. -----

$$OF= 60\% PPC + AP + 40\% EAC$$

ou

$$OF= 50\% AC + 50\% EAC$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

PPC = Prova Prática de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

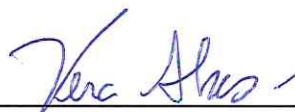
AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

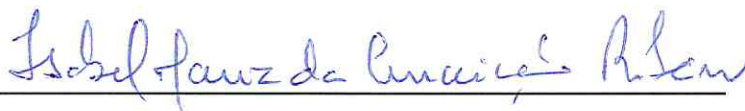
---- Serão excluídos do procedimento concursal os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte e os candidatos que tenham obtido um juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica. -----

---- E não havendo nada mais a tratar, foi a reunião dada por encerrada, lavrando-se a presente ata que vai ser assinada por todos. -----

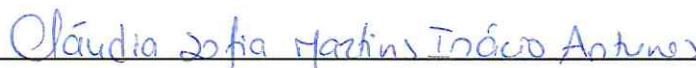
O JÚRI



(Vera Lúcia da Silva Alves)



(Isabel Maria da Conceição Ribeiro)



(Cláudia Sofia Martins Inácio Antunes)