



*Paula Escalda
Gomes*

Ata n.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, COM VISTA AO PREENCHIMENTO DE 1 POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL NA ÁREA DE SERVIÇOS GERAIS – CANTONEIRO DE LIMPEZA

Referência AO-Cantoneiro.2026

Fixação dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, da grelha classificativa, do sistema de valoração final e dos métodos de seleção

Aos dezoito dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e seis, reuniu o Júri do procedimento concursal supraidentificado, designado por deliberação da Junta de Freguesia de Vila Garcia, do dia cinco de maio do ano de dois mil e vinte e seis, proferido no uso das competências que lhe são conferidas pela alínea e) do artigo 19.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, sendo constituído pelos seguintes elementos: -----

Presidente – Filipa Susana Tadeu Almeida Pires, Chefe de Divisão de Ambiente (em regime de Comissão de Serviço) da Câmara Municipal da Guarda. -----

Vogais Efetivos: -----

1.º Vogal Efetivo: Paula Sofia Maia Escalda Martins, Técnica Superior da Câmara Municipal da Guarda - que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos. -----

2.º Vogal Efetivo: Maria de Lurdes dos Reis Gomes, Coordenadora Técnica da Câmara Municipal da Guarda. -----

Vogais Suplentes: -----

1.º Vogal Suplente: Nuno Miguel Almeida Matos, Técnico Superior da Câmara Municipal da Guarda. -----

2.º Vogal Suplente: Catarina Sofia Marques Coimbra, Técnica Superior da Câmara Municipal da Guarda. -----

Esta reunião teve como objetivo, e nos termos do disposto do n.º 1 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, proceder à fixação dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, da grelha classificativa, do sistema de valoração final e dos métodos de seleção a



Ruiz Escola
Rosa

aplicar, no presente procedimento concursal, para a ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização: -----

- Executar continuamente trabalhos de manutenção de espaços verdes dos cemitérios e respetivos espaços envolventes; -----
- Limpeza das vias e espaços públicos, sarjetas e sumidouros; -----
- Manutenção, reparação e substituição de mobiliário urbano instalado no espaço público; -----
- Realização de pequenas reparações nos equipamentos urbanos e estabelecimentos de educação; -----
- Condução de veículos ligeiros e trator pertencentes à Junta de Freguesia; -----
- Limpeza de caminhos rurais e bermas de estradas usando equipamento de corte;
- Exercer as demais tarefas que lhe forem dadas dentro da sua categoria funcional, no âmbito das atribuições e competências da Junta de Freguesia. -----

A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao/a trabalhador/a de funções não expressamente mencionadas que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o/a trabalhador/a detenha a qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do artigo 81.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e doravante designada por LTFP. -----

Assim, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte: -----

Primeiro – Métodos de Seleção

Nos termos dos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugados com o artigo 36.º da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção: -----

- a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências; -----

Ou

- b) Prova Prática de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências. -----

como se segue: -----



*Paulo Cesar
Jorge*

Habilitações Académicas	Classificação
Escolaridade Obrigatória exigida, não havendo possibilidade de substituição por formação e ou experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 2 do artigo 34.º da LTFP.	18 Valores
Habilitação superior à exigida para o posto de trabalho.	20 valores

A **Formação Profissional (FP)**: Neste fator, pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, 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. Assim, será considerada desde que relacionada com a área do(s) presente(s) posto(s) de trabalho e obtidas nos últimos 3 anos.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. -

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 seis horas e cada semana a cinco dias. -----

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: -----

Formação Profissional	Classificação
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com o(s) posto(s) de trabalho.	10 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o(s) posto(s) de trabalho, com duração total entre 1 a 10 horas.	12 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o(s) posto(s) de trabalho, com duração total entre 11 a 20 horas.	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o(s) posto(s) de trabalho, com duração total entre 21 a 30 horas.	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o(s) posto(s) de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas.	18 Valores



Reitor
R. S.

Participação em ações de formação relacionadas com o(s) posto(s) de trabalho, com duração total superior a 40 horas.	20 Valores
--	------------

A **Experiência Profissional**: Neste fator, pretende determinar-se a qualificação dos/as candidatos/as para o(s) posto(s) de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do(s) posto(s) de trabalho. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelos/as candidatos/as, através de documento oficial da(s) respetiva(s) entidade(s), dentro do prazo de candidatura, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: -----

Experiência Profissional	Classificação
Sem experiência profissional	10 Valores
Experiência profissional < 1 ano	12 Valores
Experiência profissional = a 1 ano e < a 2 anos	14 Valores
Experiência profissional = a 2 anos e < a 3 anos	16 Valores
Experiência profissional = a 3 anos e < a 4 anos	18 Valores
Experiência profissional ≥ a 4 anos	20 Valores

A **Avaliação do Desempenho (AD)** - será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a três avaliações, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do(s) posto(s) de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios: -----

Avaliação de Desempenho	Classificação
Inadequado	8 Valores
Adequado	12 Valores
Relevante	16 Valores
Excelente	20 Valores

A não existência de avaliação do desempenho será considerada com 10 Valores, em cumprimento do preceituado na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----



AD,
Teve Escel
Dome.

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

Estes/as candidatos/as podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova Prática de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, na sua atual redação. -----

1.2. Prova Prática de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção **Entrevista de Avaliação de Competências** – para os/as restantes candidatos/as. -----

Todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos/as os/as candidatos/as 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, de acordo com o disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

Segundo – Prova Prática de Conhecimentos

Visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, tal como o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

A Prova de Conhecimentos, de realização individual, será de natureza oral e prática, tendo a duração máxima de 30 minutos, com o objetivo de avaliar o nível de conhecimentos e o perfil adequado às competências e funções necessárias para o posto de trabalho, bem como a capacidade para a execução prática das tarefas inerentes ao referido posto de trabalho. -----



FB
Pau de Escudo
Santos

A Prova Prática de Conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, sendo que os critérios de avaliação, do presente método de seleção, são os constantes no Anexo I – Grelha de Avaliação da Prova Prática de Conhecimentos, o qual faz parte integrante da presente Ata. -----

Terceiro - Avaliação Curricular

Visa aferir os elementos de maior relevância para o(s) posto(s) 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, em conformidade com a alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o/a candidato/a. -----

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: -----

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;
- Avaliação do Desempenho – AD.

De acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA+FP+EP+AD)/4$$

Em que: -----

As **Habilitações Académicas (HA)**: Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores: -----



fls.
Revisados
foma?

1	Procura atingir os resultados desejados.
2	Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
3	Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
4	É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.

B. Organização e Método de Trabalho: visa avaliar a capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: -----

1	Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas.
2	Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução de trabalho.
3	Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho, de acordo com esses critérios.
4	Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.

C. Otimização de Recursos: visa avaliar a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente, de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: -----

1	Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.
2	Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.
3	Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.
4	Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.



EP
Paula Escobar
Jornal

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD), integrantes deste método de seleção, traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as na área relativa ao(s) posto(s) de trabalho para que o procedimento foi aberto. -----

Quarto - Avaliação Psicológica

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, 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/a submetido/a a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas e resultado final obtido. -----

A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*. -----

Quinto - Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. -----

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$EAC = (A + B + C + D + E + F) / 6$$

A. Realização e Orientação Para Resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: -----



FG
Qualificação
FGM

3	Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade.
4	Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

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

20 Valores	O/a candidato/a evidencia os 4 (Quatro) Indicadores Comportamentais da Competência.
16 Valores	O/a candidato/a evidencia os 3 (Três) Indicadores Comportamentais da Competência.
12 Valores	O/a candidato/a evidencia os 2 (Dois) Indicadores Comportamentais da Competência.
8 Valores	O/a candidato/a evidencia apenas 1 (Um) Indicador Comportamental da Competência.
4 Valores	O/a candidato/a não evidencia Indicadores Comportamentais da Competência.

Sexto – Ordenação Final

A Ordenação Final dos/as candidatos/as será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula, conforme aplicável: -----

$$\text{OF} = (70\% \text{AC}) + (30\% \text{EAC})$$

Ou

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

Legenda:

OF - Ordenação Final;

PPC - Prova Prática de Conhecimentos;

AC - Avaliação Curricular;

AP - Avaliação Psicológica;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.



FR,
Paula Sebba
Lomy

D. Relacionamento Interpessoal: visa avaliar a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: -----

1	Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores hierárquicos e os diversos utentes do serviço.
2	Trabalha com pessoas com diferentes características.
3	Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional.
4	Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.

E. Tolerância à Pressão e Contrariedades: visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades, de forma adequada e profissional. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: -----

1	Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.
2	Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional.
3	Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais.
4	Aceita as críticas e contrariedades.

F. Conhecimentos Especializados e Experiência: visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: -----

1	Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho.
2	Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicas da sua área de atividade.



Rubens Cabrita
20/09/2022

Sétimo – Critérios de Ordenação Preferencial

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Caso subsista o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: --

1.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: *Conhecimentos Especializados e Experiência*; -----

2.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: *Tolerância à Pressão e Contrariedades*; -----

3.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: *Organização e Método de Trabalho*. -----

Oitavo – Candidatos/as com Grau de Incapacidade

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----

Em conformidade com o artigo 6.º do citado Decreto-Lei, os/as candidatos/as com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º daquele Diploma, designadamente os meios de comunicação/expressão a utilizar nos métodos de seleção. -----

Nono - Notificações

O Júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas pela Junta de Freguesia, nos termos do Código de Procedimento Administrativo, sendo que a morada a considerar, para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do Formulário de Candidatura. -----

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri. -----



O Júri:

Presidente do Júri:

Filipa Tadeu

(Filipa Susana Tadeu Almeida Pires)

Primeiro/a Vogal Efetivo/a:

Paula Sofia Maia Escalda Martins

(Paula Sofia Maia Escalda Martins)

Segundo/a Vogal Efetivo/a:

Maria de Lurdes dos Reis Gomes

(Maria de Lurdes dos Reis Gomes)



Paula G. G. G. G.
Lomb

Anexo I – Grelha de Avaliação da Prova Prática de Conhecimentos

A. Perceção e Compreensão da Tarefa – Ponderação de 30 %

Avaliação da capacidade de entender a tarefa que deve executar.

Designação	Valoração	Nota Atribuída
Má Perceção e Compreensão.	0 a 5 Valores	
Fraca Perceção e Compreensão.	6 a 9 Valores	
Adequada Perceção e Compreensão.	10 a 13 Valores	
Boa Perceção e Compreensão.	14 a 17 Valores	
Excelente Perceção e Compreensão.	18 a 20 Valores	

B. Qualidade de Realização da Tarefa – Ponderação de 25 %

Avaliação do domínio técnico da tarefa realizada.

Designação	Valoração	Nota Atribuída
Trabalho executado com erros e defeitos graves.	0 a 5 Valores	
Trabalho executado com erros e defeitos graves e com possibilidade de correção.	6 a 9 Valores	
Trabalho satisfatoriamente executado, mas exige aperfeiçoamento.	10 a 13 Valores	
Trabalho bem executado sem erros ou defeitos.	14 a 17 Valores	
Excelente trabalho executado.	18 a 20 Valores	

C. Celeridade na Execução da Tarefa – Ponderação de 10 %

Avaliação do tempo de execução da tarefa que deve executar.



Paulo Garcia
10/02/2012

Designação	Valoração	Nota Atribuída
Muito lento.	0 a 5 Valores	
Lento.	6 a 9 Valores	
Executado em tempo útil.	10 a 13 Valores	
Rápido.	14 a 17 Valores	
Grande rapidez.	18 a 20 Valores	

D. Grau de Conhecimentos Técnicos Demonstrados – Ponderação de 35%

Avaliação dos conhecimentos técnicos para a execução da tarefa.

Designação	Valoração	Nota Atribuída
Sem evidência de conhecimentos técnicos.	0 a 5 Valores	
Deficiente evidência de conhecimentos técnicos.	6 a 9 Valores	
Conhecimentos técnicos adequados.	10 a 13 Valores	
Bons conhecimentos técnicos.	14 a 17 Valores	
Excelentes conhecimentos técnicos.	18 a 20 Valores	

$$\text{Resultado Final} = (30A + 25B + 10C + 35D) / 100$$