



Three handwritten signatures in blue ink are located in the top right corner of the page.

## ATA N.º 1

Em 08/05/2025 reuniu, nas instalações da sede da Junta de Freguesia da Freguesia de Antime e Silves (São Clemente), o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria geral de Assistente Operacional, para exercer funções como vigilante no transporte coletivo e serviços de limpeza, autorizado na sequência da deliberação da Junta de Freguesia da Freguesia de Antime e Silves (São Clemente) de 8 de abril de 2025, constituído por:

Presidente: José Augusto Gonçalves Ferreira, Diretor do Departamento de Gestão Administrativa e Financeira, do Município de Fafe;

Vogais Efetivos: Maria João Lopes Pereira, Chefe da Divisão de Recursos Humanos, do Município de Fafe, que substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; e, Susana Carina Teixeira Leite Ribeiro Marinho, Chefe da Divisão de Conservação e Manutenção do Município de Fafe.

Vogais Suplentes: José Paulo Gonçalves Costa, Chefe da Divisão de Conservação de Edifícios do Município de Fafe; e, Alexandra Margarida Oliveira Soares, Chefe da Divisão de Cultura e Turismo do Município de Fafe.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização:

- Exercício de funções constantes no Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, grau de complexidade 1: Zelar pela segurança das crianças; Garantir, relativamente a cada criança, o cumprimento das condições de segurança; Acompanhar as crianças no atravessamento da via, usando colete e raqueta de sinalização; Assegurar a limpeza de instalações pertencentes à Freguesia de Antime e Silves (São Clemente). Exercer todas as atividade/funções afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador/a detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional. Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

### **- Métodos de Seleção e utilização Faseada**

Nos termos do art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugado com o art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente e doravante designada por LTFP e aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, serão aplicados os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, nos seguintes termos:



A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, complementados com o método de seleção Avaliação Psicológica – 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. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter 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.

De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de 5 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

#### **- Provas de Conhecimentos**

Visa avaliar em que medida, os candidatos dispõem das competências profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função.

A prova prática de conhecimentos é cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme n.º 5, do artigo 21.º, da Portaria.

A prova será realizada individualmente, de forma oral e de natureza prática. Terá a duração máxima de 60 minutos, incidindo sobre tarefas correntes do posto de trabalho a concurso, nomeadamente:

- Simulação de atravessamento da via, usando colete e raqueta de sinalização. Simulação de limpeza e higienização dos equipamentos e edifícios da Freguesia: mesas; salas; cadeiras; estantes; vidros; instalações sanitárias; com recurso a vassoura, aspirador e outros equipamentos, simulando todos os procedimentos e técnicas para a sua utilização (segurança, colocação do equipamento em funcionamento e a sua respetiva manutenção); Separação de lixos.

O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula:  
 $(30A+25B+15C+25D+5E)/100$



A. Preparação da tarefa a desempenhar (avaliação do conhecimento para a função e da preparação do candidato para a execução da tarefa):

- 4 valores: Má preparação;
- 8 valores: Fraca preparação;
- 12 valores: Adequada preparação;
- 16 valores: Boa preparação;
- 20 valores: Excelente preparação;

B. Manipulação de máquinas/equipamentos e ferramentas (avaliação do domínio e conhecimento do candidato quanto à manipulação das máquinas/ equipamentos e ferramentas):

- 4 valores: Manipulação incorreta;
- 8 valores: Deficiente manipulação;
- 12 valores: Manipulação adequada com a prática de utilização;
- 16 valores: Boa manipulação e prática de utilização;
- 20 valores: Excelente manipulação;

C. Segurança no trabalho (Avaliação da apetência para cumprimento das normas de HST):

- 4 valores: Não usou e desconhece por completo a necessidade de cumprir as normas de segurança;
- 8 valores: Usou incorretamente as EPI'S;
- 12 valores: Usou corretamente os EPI'S mas demonstra pouca sensibilidade à necessidade de cumprir com as normas de segurança;
- 16 valores: Usou corretamente os EPI'S, e demonstrou possuir um conhecimento geral e preocupação em cumprir as normas de HST;
- 20 valores: Usou corretamente os EPI'S, e demonstrou possuir um conhecimento elevado e preocupação em cumprir as normas de HST;

D. Qualidade do trabalho efetuado (avaliação da qualidade do trabalho efetuado):

- 4 valores: Trabalho executado com erros e defeitos graves;



8 valores: Trabalho executado com erros e defeitos menos graves e com possibilidade de correção;

12 valores: Trabalho satisfatoriamente executado, mas exige aperfeiçoamento;

16 valores: Trabalho bem executado sem erros ou defeitos;

20 valores: Excelente trabalho executado;

E. Tempo de execução (verificação do tempo de execução da tarefa proposta):

4 valores: Muito lento;

8 valores: Lento;

12 valores: Executado em tempo útil;

16 valores: Rápido;

20 valores: Grande rapidez;

Os/as candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

#### **- Avaliação Curricular**

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 será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da seguinte fórmula:

$$AC = (HA*15\%) + (FP*35\%) + (EP*40\%) + (AD*10\%)$$

Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação – HA;

Formação Profissional – FP;

Experiência Profissional – EP;

Avaliação de Desempenho – AD;

Em que:

As **Habilitações Académicas** ou Nível de Qualificação serão ponderadas até ao limite de 20 valores:



*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten initials]*

Habilitações Académicas	Valoração
<b>Escolaridade obrigatória, sem possibilidade de substituição por formação e, ou, experiência</b> profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 1 do art.º 34.º da LTFP	18 Valores
<b>Titularidade de nível habilitacional superior ao legalmente exigível</b>	20 Valores

- **Formação Profissional:** 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 a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 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	Valoração
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área	10 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 1 a 10 horas	12 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 11 a 20 horas	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 30 horas	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas	18 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 40 horas	20 Valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

- **Experiência Profissional:** Neste fator pretende determinar-se a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional dos postos de trabalho. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelos/as candidatos/as, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:



Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional	10 Valores
Experiência profissional < 1 ano	12 Valores
Experiência profissional $\geq$ a 1 ano e < a 5 anos	14 Valores
Experiência profissional $\geq$ a 5 anos e < a 10 anos	16 Valores
Experiência profissional $\geq$ a 10 anos e < a 15 anos	18 Valores
Experiência profissional $\geq$ a 15 anos	20 Valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

- **Avaliação de Desempenho:** Será considerado o último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Caso o último ano avaliado não tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD, multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores.

Caso o candidato não tenha sido avaliado ou tenha sido avaliado no âmbito de outras funções ser-lhe-á atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP, 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 nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.

#### - Avaliação Psicológica

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.

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 será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

#### - Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para



*[Handwritten signatures]*

o exercício da função, incidindo sobre as seguintes (a descrição de cada competência é a que consta da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro):

- i. Orientação para o Serviço Público
- ii. Orientação para Resultados
- iii. Orientação para a Mudança e Inovação
- iv. Gestão do conhecimento
- v. Orientação para a Segurança

A entrevista de avaliação de competências será organizada de forma individualizada e terá a duração de cerca de 40 minutos. Este método é aplicado por pelo menos um elemento do júri, efetivo e/ou suplente, que poderá ser coadjuvado por técnico da área de recursos humanos, sendo que o principal entrevistador tem competências na área de recursos humanos e/ou formação na aplicação do método.

Cada competência será avaliada através da exploração de 2 comportamentos que lhes estão associados, baseados num conjunto de questões do guião, tendo por base a quantificação de respostas que evidenciam a presença ou ausência dos mesmos:

- Comportamento evidenciado: 2 pontos
- Comportamento parcialmente evidenciado: 1 ponto
- Comportamento não evidenciado: 0 pontos.

#### **- Ordenação Final**

A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula:

$$OF=(70PC+30EAC)/100 \text{ ou } OF=(70AC+30EAC)/100$$

Legenda: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

#### **- Critérios de Ordenação Preferencial**

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato/a com maior experiência na área para que é aberto o concurso;
- 2.º Candidato/a com menor idade.



### - Candidatos com grau de Incapacidade

Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 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.

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

O Presidente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'José Augusto Gonçalves Ferreira', written over a horizontal line.

José Augusto Gonçalves Ferreira

A 1ª Vogal Efetiva

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Maria João Lopes Pereira', written over a horizontal line.

Maria João Lopes Pereira

A 2ª Vogal Efetiva

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Susana Carina Teixeira Leite Ribeiro Marinho', written over a horizontal line.

Susana Carina Teixeira Leite Ribeiro Marinho