



FB  
Jury  
Carmo

## 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 treze 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 Famalicão, do dia catorze de abril 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 nº. 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 substituição) da Câmara Municipal da Guarda. -----

**Vogais Efetivos:** -----

1.º Vogal Efetivo: Nuno Miguel Almeida Matos, Técnico Superior da Câmara Municipal da Guarda - que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos. -----

2.º Vogal Efetivo: Maria do Carmo da Fonseca Pereira, Técnica Superior da Câmara Municipal da Guarda. -----

**Vogais Suplentes:** -----

1.º Vogal Suplente: Paula Sofia Maia Escalda Martins, Técnica 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 nº. 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



FL-  
JUF.  
Carmo

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: -----



FL  
JAT  
Cam

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. -----

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



FB  
Joh.  
Camo

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: -----



18.7.17  
Car. me

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



FB  
H. J.  
Carro

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: -----

| <b>Experiência Profissional</b>                  | <b>Classificação</b> |
|--------------------------------------------------|----------------------|
| 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: -----

| <b>Avaliação de Desempenho</b> | <b>Classificação</b> |
|--------------------------------|----------------------|
| 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. -----



FL  
fury  
Camilo

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: -----





R. J. J. J.  
Carne

|   |                                                                             |
|---|-----------------------------------------------------------------------------|
| 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.  |

**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. -----





FB  
July  
Carino

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.                                         |
| 3 | Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade. |



FB  
Jury

Carina

|   |                                                                                                                            |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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: -----

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

Ou

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

#### **Legenda:**

**OF** - Ordenação Final;

**PPC** - Prova Prática de Conhecimentos;

**AC** - Avaliação Curricular;

**AP** - Avaliação Psicológica;

**EAC** - Entrevista de Avaliação de Competências.



FB  
JAF  
Carmo

### **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 Almeida Pires  
(Filipa Susana Tadeu Almeida Pires)

Primeiro/a Vogal Efetivo/a:

Nuno Miguel Almeida Matos  
(Nuno Miguel Almeida Matos)

Segundo/a Vogal Efetivo/a:

Maria do Carmo da Fonseca Pereira  
(Maria do Carmo da Fonseca Pereira)

\_\_\_\_\_



FB  
Juty  
Carmo

---

## 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 |                |

---



RS  
Joy  
Carmo

|                               |                 |  |
|-------------------------------|-----------------|--|
| 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.

| 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 |                |

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