



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 2 POSTOS DE TRABALHO
DE ASSISTENTE OPERACIONAL – Área de Coveiro**

Na modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado

ATA N.º 1

----- Aos 30 dias do mês de março de 2026, nas instalações do Município de Vila Real, reuniu pela primeira vez o júri do procedimento concursal comum, referido em epígrafe, composto por Joaquim Manuel Almeida Correia de Magalhães – Chefe de Divisão de Obras Municipais, Helena Margarida Pinto Coelho – Chefe de Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos e Amílcar Ricardo Siva Ferreira – Chefe de Serviços de Estudos e Projetos. -----

----- A presente reunião tem por finalidade fixar parâmetros de avaliação e respectiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de Seleção, incluindo a respectiva fórmula classificativa, que servirão para classificar os candidatos admitidos. -----

----- **Perfil de Competências** adequado ao exercício de funções a desempenhar:

- a) **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 (AP) ao serviço do interesse coletivo.
- b) **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.
- c) **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.
- d) **Orientação para a mudança e inovação** - Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.
- e) **Orientação para os resultados** - Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.
- f) **Comunicação** – Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem-recebida e corretamente interpretada.

----- A Ordenação Final dos candidatos será expressa, de acordo com a sua proveniência, na escala de 0 a 20 valores e resultará das seguintes fórmulas:



A – Candidatos sem vínculo público ou com vínculo público, por tempo indeterminado, mas que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho:

$$\underline{\text{OF} = 70 \text{ PC} + 30 \text{ EAC}}$$

100

B - Candidatos com vínculo de emprego publico, por tempo indeterminado, 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, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

$$\underline{\text{OF} = 60 \text{ AC} + 40 \text{ EAC}}$$

100

A que corresponde:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. -----

----- A **Prova de Conhecimentos (PC)** destinada a 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 da língua portuguesa.

Versará sobre duas (2) partes e será avaliada de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{PC} = 30\% \text{PCT} + 70\% \text{PCP} / 100$$

PC = Prova de Conhecimentos;

PCT = Prova de Conhecimentos Teórica;

PCP = Prova de Conhecimentos Prática.

PCT - A **Prova de Conhecimentos Teórica**, será sob forma escrita, com duração máxima de sessenta (60) minutos, sem qualquer tipo de consulta. Não será permitido o uso de meios eletrónicos, nomeadamente, computadores, tablet, telemóveis, smartwatch, etc. durante a realização da prova, sob pena de exclusão dos candidatos.

A mesma versará sobre a seguinte legislação, nas quais deverão ser consideradas todas as alterações e atualizações a data:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com especial incidência em matéria de período experimental (*artigo 45.º e seguintes*); garantias e deveres



(artigo 70º e seguintes); exercício de funções afins (artigo 81º e seguintes) e férias e faltas (artigo 126º e seguintes);

- Regime jurídico das autarquias locais: Lei nº 75/2013, de 12 de setembro (artigos 5º, 6º, 23º, 24º, 32º, e 33º);

- Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro (artigos 1º, 15º e 17º);

- Sistema de Avaliação do Desempenho na Administração Pública, Lei 66-B/2007, de 28 de setembro (artigo 41º e seguintes).

PCP - Prova de Conhecimentos Prática, com a duração de trinta (30) minutos, será constituído por exercício prático de abertura de uma sepultura e tratamento dos espaços envolventes das sepulturas.

O resultado será apurado com incidência nos seguintes parâmetros e valorada de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples:

- a) Perceção e compreensão da tarefa destinada;
- b) Qualidade da realização da tarefa;
- c) Celeridade na execução da tarefa;
- d) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

- Demonstração Elevada – 20 valores;

- Demonstração Boa – 16 valores;

- Demonstração Suficiente – 12 valores;

- Demonstração Reduzida – 8 valores;

- Demonstração Insuficiente – 4 valores. -----

---- A **Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação as exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Sendo que:

a) A avaliação psicológica deve ser realizada através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases.

b) Por cada candidato submetido será elaborada uma ficha individual, contendo as aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido;

c) A avaliação psicológica é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. –

---- A **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com a seguinte fórmula:

(AC) = $\frac{HL + 2FP + 6EP + AD}{10}$, em que:

10



Habilitação Literária (HL): adota-se os seguintes critérios:

- Escolaridade obrigatória, de acordo com a idade do candidato = 18 valores
- Habilitação superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato = 20 valores.

Formação Profissional - Consideram-se as ações de formação com interesse específico, devidamente comprovadas, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, desde que realizadas nos últimos 3 anos, calculando-se a pontuação final, até ao máximo de 20 valores, do seguinte modo:

- Sem formação profissional = 0 valores;
- Frequência e participação em Ações de formação, Seminários, Conferências, Congressos, Colóquios, Encontros, Jornadas, etc. = 0,25 valores por cada dia (7 horas) de formação frequentado, até ao limite de 20 valores.

As ações de formação que não refiram a duração e, as que não tenham interesse específico para o desempenho do cargo a prover, não serão valorizadas.

Experiência Profissional (EP): Considera-se e pondera-se a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho (condutor de máquinas pesadas e veículos especiais) e ao grau de complexidade das mesmas, devidamente comprovada.

- 0 anos e \leq 3 anos = 8 valores
- 3 anos e \leq 6 anos = 12 valores
- 6 anos e \leq 12 anos = 14 valores
- 12 anos e \leq 18 anos = 16 valores
- 18 anos e \leq 24 anos = 18 valores
- > 24 anos = 20 valores

Avaliação do Desempenho (AD): Pondera-se a avaliação realizada nos termos da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, relativa aos dois últimos ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

- Inferior a 2 pontos = 0 valores
- > 2 e < 3 pontos = 10 valores
- \geq 3 e < 3,5 pontos = 12 valores
- \geq 3,5 e < 4 pontos = 14 valores
- \geq 4 e < 4,5 pontos = 16 valores
- \geq 4,5 e < 5 pontos = 18 valores
- = 5 pontos = 20 valores



Caso não exista avaliação de desempenho, por razões que não sejam imputáveis ao candidato, será considerada a classificação de 12 valores, conforme o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20º da Portaria 233/02022, de 9 de setembro. -----

---- 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, tendo o Júri deliberado que incidirá nos comportamentos associados às competências abaixo elencadas e adequadas às funções em específico, todas com a mesma ponderação:

- Orientação para o Serviço Público; Orientação para a Colaboração; Orientação para a Mudança e Inovação; Orientação para Resultados; Orientação para a Segurança; Comunicação.

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

- a) Para esse efeito haverá um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associada a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise;
- b) O método é avaliado segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

---- Em situação de igualdade de valoração, entre candidatos, a ordenação final dos mesmos será efetuada segundo os critérios de preferência previstos no artigo 24º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro. -----

---- E nada mais havendo a tratar, pelo Senhor Presidente foram encerrados os trabalhos, ordenando que, do ato, fosse lavrada a presente ata. -----

O JÚRI,

Joaquim Manuel Almeida Correia de Magalhães

Helena Margarida Pinto Coelho

Amílcar Ricardo Silva Ferreira