MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA
CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º1 DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA GERAL/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL DA ÁREA FUNCIONAL DE **CARPINTEIRO DE LIMPOS** DO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE CASTELO DE PAIVA, POR TEMPO INDETERMINADO, ABERTO POR DESPACHO DA VEREADORA DO PELOURO DOS RECURSOS HUMANOS DE 15/09/2026.----------

Aos **vinte e cinco** dias do mês de **setembro** do ano **dois mil e vinte e seis**, no edifício dos Paços do Município de Castelo de Paiva, reuniu o júri do procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira geral/categoria de assistente operacional da área funcional de **Carpinteiro de Limpos** do mapa de pessoal desta Autarquia, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aberto por despacho da Vereadora do pelouro dos Recursos Humanos de três de agosto do corrente ano, constituído pela Eng.ª **Manuela Maria Gomes Moreira**, Chefe da Divisão de Obras e Serviços Municipais do Município de Castelo de Paiva, que presidiu ao Júri e pelos Vogais Dr. **Adão Manuel Alves dos Santos**, Chefe da Divisão Administrativa e Jurídica, e **Adriano Manuel Nunes da Silva Moreira,** Assistente Operacional, ambos do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Castelo de Paiva, a fim de fixar o programa e os critérios da prova de conhecimentos, decidir as fases que comportam os métodos de seleção e definir os parâmetros de avaliação, sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, aprovar o perfil de competências bem como a proposta do aviso de abertura. ----------

De acordo com o despacho da Vereadora do pelouro dos Recursos Humanos de 15/09/2026 e após discussão sobre o assunto o júri deliberou, por unanimidade: --------

1. MÉTODOS DE SELEÇÃO: ----------

a) Métodos de seleção a aplicar à generalidade dos candidatos: ----------

1. Que a **PROVA DE CONHECIMENTOS** (Pc), cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, assumirá a natureza teórico-prática, com a duração total máxima de 01:00h, incidindo sobre conteúdos genéricos e/ou específicos diretamente relacionados com as exigências da função, a perceção e compreensão das tarefas, a qualidade de realização, a celeridade na execução e o grau de conhecimentos técnicos demonstrados.----------

1.1. **Programa da prova**: Construção de um caixilho de madeira 1mx1m, identificando

e utilizando os materiais adequados e os diferentes aparelhos e outros equipamentos, necessários à execução das tarefas. ----------

1.1.1. A prova visa avaliar as competências técnicas dos candidatos, sendo para o efeito ponderados os seguintes parâmetros: ----------

a) Qualidade da execução (QE); ----------

b) Domínio técnico (DT); ----------

c) Rapidez de execução (RE). ----------

1.1.2. A classificação da prova de conhecimentos resultará da aplicação da fórmula: **PC=(QE+DT+RE)/3**, em que QE= Qualidade da execução, DT= Domínio técnico e RE= Rapidez de execução. ----------

1.1.3. Os parâmetros supracitados (QE, DT e RE) serão valorados de acordo com a seguinte escala, tendo em consideração o nível de perceção e compreensão das tarefas, a qualidade da realização, a rapidez de execução e o grau de conhecimentos técnicos demonstrados: ----------

. 20 valores: Nível Excelente; ----------

. 18 valores: Nível Muito Bom; ----------

. 16 valores: Nível Bom; ----------

. 14 valores: Nível Satisfaz Bastante; ----------

. 12 valores: Nível Satisfaz; ----------

. 10 valores: Nível Suficiente; ----------

. 8 valores: Nível Fraco; ----------

. 4 valores: Nível Insuficiente; ----------

. 0 valores: Não realizou o trabalho. ----------

1.1.4. Durante a prova de conhecimentos poderão ser colocadas questões aos candidatos no âmbito dos conhecimentos técnicos, nomeadamente quanto à identificação de materiais, equipamentos e técnicas empregues. ----------

2. 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**, visando, ainda, avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. ----------

2.1 Este método de seleção, pode comportar uma ou mais fases. ----------

2.2 A Avaliação Psicológica é valorada através das menções de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. ----------

2.3 Na avaliação Psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo. ----------

b) Métodos de seleção a aplicar aos 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, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade: ----------

1. A **AVALIAÇÃO CURRICULAR (Ac)** cotada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, 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. Assim, para o efeito serão considerados e ponderados os seguintes elementos: ---------

1.1 **Habilitações literárias**: ----------

- Escolaridade obrigatória: 10 valores; ----------
- 9.º ano de escolaridade (quando superior à escolaridade obrigatória): 12 valores; -----
- 12.º ano ou curso equiparado (quando superior à escolaridade obrigatória): 14 valores; ----------
- Licenciatura ou superior: 15 valores. ----------

1.2. **Formação profissional** (este fator de apreciação tem como limite de pontuação 20 valores) – serão consideradas e avaliados individualmente os cursos ou ações de formação profissional, colóquios, seminários, conferências e palestras diretamente relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função valoradas da seguinte forma: ----------

- **Cursos ou ações de formação profissional**: ----------

a) Inexistência de qualquer formação ou < 10 horas - 10 valores; ----------

b) Formação ≥ 10 horas – acresce mais um valor por cada 50 horas adicionais de formação, até ao limite de 20 valores; ----------

- **Colóquios, seminários, conferências ou palestras**, independentemente da sua duração - 0,20 valores por cada um. ----------

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte: ----------

Um dia = sete horas; ----------

Não sendo possível quantificar os cursos ou ações de formação em dias ou horas atribuir-se-á 0,20 valores por cada um. ----------

1.3. **Experiência profissional** – onde será ponderado especificamente o exercício efetivo das atribuições/competências ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho: ----------

Sem experiência - 0 valores; ----------

Experiência < 1 ano - 10 valores; ----------

Experiência ≥ 1 e < 3 anos - 12 valores; ----------

Experiência ≥ 3 e < 5 anos - 15 valores; ----------

Experiência ≥ 5 e < 7 anos - 18 valores; ----------

Experiência ≥ 7 anos - 20 valores. ----------

1.4. **Avaliação do desempenho** - será aferida pela média aritmética simples da expressão quantitativa da avaliação final do desempenho relativa ao último período, não superior a cinco anos, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, a qual será convertida numa escala de 0 a 20 valores nos seguintes termos: ----------

. Avaliações cuja menção quantitativa vai de 1 a 5 – a média deverá ser multiplicada por 4; ----------

. Avaliações cuja menção quantitativa vai de 2 a 10 - a média deverá ser multiplicada por 2; ----------

. Aos candidatos cuja avaliação final do desempenho relativa ao último período, não superior a cinco anos, em que cumpriu ou executou a atribuição, seja mista (anterior e posterior ao SIADAP) a conversão prevista nos pontos anteriores deverá efetuar-se antes de calcular a média. ----------

Aos candidatos que não possuam avaliação relativa ao período a considerar, por razões que não lhes sejam imputáveis, será atribuída a pontuação de 10 (dez) valores no parâmetro Avaliação do Desempenho. ----------

Mais deliberou o júri por unanimidade que a classificação final da avaliação curricular, será obtida por aplicação da seguinte fórmula: **AC=(Ha+Fp+2Ep+Ad)/5**, em que AC= classificação da avaliação curricular, Ha= habilitação literária, Fp= formação profissional, Ep= experiência profissional e Ad= Avaliação do desempenho. ----------

2. **ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS** (Eac) – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. ----------

As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional aprovado conforme anexo I a saber: ----------

A. Orientação para 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. ----------

B. Iniciativa: Agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização. ----------

C. Organização, planeamento e gestão de projetos: Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades. ----------

D. 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. ----------

E. 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. ----------

F. Gestão do Conhecimento: Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização. ----------

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/nível de demonstração da mesma, sendo os comportamentos associados avaliados nos seguintes termos: ----------

• 20 Valores: Nível Excelente; ----------

• 18 Valores: Nível Muito Bom; ----------

• 16 Valores: Nível Bom; ----------

• 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante; ----------

• 12 Valores: Nível Satisfaz; ----------

• 10 Valores: Nível Suficiente; ----------

• 8 Valores: Nível Fraco; ----------

• 4 Valores: Nível Insuficiente/não demonstrada. ----------

Deliberou ainda o júri, por unanimidade, que a classificação de cada competência resultará da média aritmética simples das classificações atribuídas a cada comportamento associado, e a avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das respetivas competências de acordo com a seguinte fórmula: **EAC=(20A+20B+20C+20D+10E+10F)/100.**----------

2. **FASEAMENTO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO** - Tendo em consideração critérios de celeridade, economia e proporcionalidade e atendendo a que o recrutamento em curso é considerado urgente, caso sejam admitidos candidatos em número igual ou superior a 50 (cinquenta), proceder-se-á à aplicação faseada dos métodos de seleção nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, aplicando o segundo método e seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 (dez) candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades; nos termos da alínea c) do n.º1 do referido artigo 19.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, é dispensada a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.----------

3. A **ORDENAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS** será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: **OF=PC** ou

OF=(70AC+30EAC)/100, em que OF = Ordenação Final, PC = Prova de Conhecimentos, AC = Avaliação Curricular e EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. ----------

4. CRITÉRIOS DE DESEMPATE - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º233/2022; **subsistindo empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes**: ----------

1.º Candidato/a com maior nível de escolaridade; ----------

2.º Primazia na submissão da candidatura — data e hora — contadas desde a última alteração à candidatura. ----------

5. Consideram-se excluídos, os candidatos que: ----------

a) Não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados; ----------

b) No decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência; ----------

c) Obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte; ----------

d) Que tenha obtido um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica ou numa das suas fases. ----------

6. PERFIL DE COMPETÊNCIAS – deliberou o júri, por unanimidade, aprovar o perfil de competências de acordo com o mapa anexo I; ----------

7. PROPOSTA DO AVISO DE ABERTURA – deliberou o júri, por unanimidade, aprovar a proposta do aviso de abertura de acordo com o anexo II.----------

Para constar e legais efeitos se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri. ----------

OS MEMBROS DO JÚRI,