

*du.*  
*AS*

Ata n.º 1/2026 | Procedimento Concursal Comum para a contratação de 2 (dois) assistentes operacionais (Auxiliares de Serviços Gerais) em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado – Definição dos Critérios de Seleção -----

Aos seis dias do mês de fevereiro de 2026, no Edifício da Junta de Freguesia da Gafanha da Nazaré, no Salão Nobre, reuniu o júri do procedimento concursal comum acima referido, tendo em vista o cumprimento do disposto no artigo 9º da Portaria 233/2022, de 09/09, nomeadamente: decidir as fases que comportam os métodos de seleção, selecionar os temas a abordar nas provas de conhecimentos, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e respetiva grelha classificativa, bem como o sistema de valoração final de cada método de seleção.

O júri, designado por despacho do Sr. Presidente da Freguesia da Gafanha da Nazaré de 05/02/2026, foi constituído pelo seu Presidente, José António Falcão Ribeiro de Arvins, Presidente da Junta de Freguesia de Gafanha da Nazaré, e pelos Vogais Efetivos Hugo Fernandes Marques, Coordenador Técnico, e António José da Rocha Gandarinho, Assistente Operacional, ambos da Junta de Freguesia de Gafanha da Nazaré. -----

Iniciados os trabalhos o júri deliberou o seguinte: -----

1. Métodos de Seleção a Utilizar, são os estabelecidos nos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o artigo 36.º da LTFP, métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) e como método de avaliação complementar a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

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 serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de competências (EAC). 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 artigo 36.º da LTFP. ----

2. Aplicação e Valoração dos Métodos de Seleção: -----  
O primeiro método de seleção será aplicado a todos os candidatos admitidos a concurso (prova prática de conhecimentos ou avaliação curricular, em função do método que lhes seja aplicável). -----

Os métodos de seleção, têm carácter eliminatório e determinam a exclusão dos candidatos que obtenham nota inferior a 9,5 valores ou um juízo de não apto, conforme aplicável, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguintes. -----


3. Critérios a aplicar aos Métodos de Seleção: -----

- a. **Prova de Conhecimentos (PC):** Este método visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais dos candidatos e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. -----

A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, terá natureza prática, assumindo a forma oral e será realizada individualmente -----

A prova terá a duração máxima de 30 minutos e incidirá sobre os seguintes conhecimentos gerais e específicos: -----





- Reconhecimento geral de necessidades de manutenção corrente de equipamentos públicos. -----
  - Identificação de um conjunto de ferramentas e materiais usados na manutenção de edifícios e espaços públicos. -----
  - Identificação de regras básicas de sinalização dos trabalhos na via pública e uso de equipamentos de proteção individual e coletiva. -----
  - Reconhecimento e identificação de meios e equipamentos para trabalhos em altura, regras de segurança e equipamentos de proteção. -----
- b. **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** Destina-se a avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. -----

A entrevista terá a duração máxima de 15 minutos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores. -----

A entrevista assentará sobre os seguintes critérios de apreciação: -----

- Interesse e motivação profissional: este item visa avaliar as principais razões profissionais e ou pessoais da candidatura, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelo posto de trabalho a ocupar através de critérios como: razões da mudança, expectativas futuras, disponibilidade e conhecimento geral sobre a Freguesia da Gafanha da Nazaré. -----

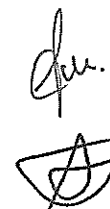
Nível de interesse e motivação profissional	Pontuação
Insuficiente	4 valores
Reduzido	8 valores
Suficiente	12 valores
Bom	16 valores
Elevado	20 valores

- Capacidade de expressão e comunicação: aferir da clareza e fluência do discurso e da capacidade de concisão, atendendo à lógica de raciocínio e à linguagem não verbal (postura corporal, expressão oral e adequação do contacto interpessoal): -----

Nível de capacidade de expressão e comunicação	Pontuação
Insuficiente	4 valores
Reduzido	8 valores
Suficiente	12 valores
Bom	16 valores
Elevado	20 valores

- Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função: apreciação da capacidade de adaptação às tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho em causa, atendendo à experiência e conhecimentos profissionais do candidato, nomeadamente no que respeita ao exercício efetivo das funções postas a concurso e ao grau de conhecimento da conjuntura legal específica da Administração Local: -----

Aptidão e conhecimentos profissionais	Pontuação
Insuficiente	4 valores



Reduzida	8 valores
Suficiente	12 valores
Boa	16 valores
Elevada	20 valores

A classificação da entrevista profissional de seleção resulta da média aritmética simples do somatório da valoração obtida em cada um destes critérios de apreciação, numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:  $EAC = (IMP + CEC + ACP) / 3$ , -----

em que: EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; IMP = Interesse e motivação; CEC= Capacidade de expressão e comunicação; ACP = Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função. -----

- c. **Avaliação Psicológica (AP):** A 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. A preparação e aplicação deste método será efetuada por entidade especializada, que remeterá os resultados ao júri do procedimento. -----

A avaliação psicológica é avaliada com as menções de apto e não apto. É excluído do procedimento concursal o candidato que obtenha um juízo de não apto. -----

- d. **Avaliação Curricular (AC):** A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, traduzindo-se na seguinte fórmula:  $AC = 0,15HA + 0,15FP + 0,50EP + 0,20AD$ , em que: HA= Habilitações académicas; FP= Formação Profissional; EP= Experiência Profissional; AD= Avaliação de Desempenho. -----

- **Habilitações Académicas (HA):** as habilitações académicas serão pontuadas de acordo com o seguinte: -----

Habilitações	Pontuação
4º ano	10 valores
6º ano	12 valores
12º ano	16 valores
Habilitações Superiores	20 valores

- **Formação Profissional (FP):** na avaliação profissional serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, frequentadas nos últimos três anos, devidamente comprovadas e aferidas à data-limite para apresentação de candidaturas. -----

Aos candidatos que não possuam qualquer formação na área, ou com formação que não esteja documentada, o júri deliberou atribuir a nota de 0 valores. As restantes formações serão valoradas da seguinte forma: -----

Nr. de horas de formação	Pontuação
Até 35 horas (inclusive)	10 valores
De 36 horas até 90 horas (inclusive)	12 valores
De 91 horas até 150 horas (inclusive)	14 valores
Mais de 151 horas	16 valores



Outras ações de formação (congressos, seminários, colóquios, simpósios, conferências, workshops) que se integrem na área profissional posta a concurso: 0,5 valores por cada, no máximo de 4 valores. -----

Para efeitos de valoração da formação profissional esclarece-se o seguinte: -----

- o O júri procederá à soma da totalidade das horas de ações de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na referida grelha. -----
- o Nas ações de formação em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de seis horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. -----
- o Nas ações de formação em cujos certificados não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de seis horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. -----

- **Experiência Profissional (EP):** na experiência profissional a nota será obtida a partir da análise da atividade profissional dos candidatos dentro da administração pública, nomeadamente o desempenho efetivo de funções na carreira e área postas a concurso, tendo em conta a sua diversidade e complexidade, a organização dos serviços, a atualização na área funcional e a adaptação e utilização de novas técnicas. -----

Assim, para os candidatos que comprovem devidamente o exercício efetivo das funções de Assistente Operacional, na área posta a concurso, o júri deliberou atribuir a seguinte classificação em função dos anos de serviço prestados naquela carreira: -----

Anos de experiência	Pontuação
< 3 anos	10 valores
4 a 6 anos	12 valores
7 a 9 anos	14 valores
10 a 15 anos	16 valores
> 15 anos	20 valores

- **Avaliação de Desempenho (AD):** este item terá em consideração a média das avaliações obtidas nos últimos três anos/ciclos avaliativos, no âmbito do SIADAP. A expressão quantitativa das avaliações será convertida numa escala de 0 a 20 valores e traduzir-se-á nos seguintes níveis classificativos: -----

Média das últimas 3 avaliações (SIADAP)	Pontuação
Inferior a 2 valores	8 valores
≥ 2 e ≤ 3 valores	12 valores
> 3 e ≤ 3,5 valores	14 valores
> 3,5 e ≤ 4,5 valores	16 valores
> 4,5 e ≤ 4,9 valores	18 valores
5 valores	20 valores



Aos candidatos não avaliados em nenhum dos anos, por motivos que não lhes sejam imputáveis, será atribuído o nível classificativo de 10 valores. -----

Caso exista avaliação referente a apenas um ou dois ciclos avaliativos, será considerada a nota ou a média das notas apresentadas, convertidas nos respetivos níveis classificativos. -----

4. Classificação Final (CF): A classificação final e consequente ordenamento dos candidatos resultará da classificação obtida em cada método de seleção, traduzindo-se numa das seguintes fórmulas: -----

- Para os candidatos já integrados na carreira:  $CF = 0,45AC + 0,55EAC$ . -----
- Para os restantes candidatos:  $CF = 0,60PC + 0,40EAC + AP$  (Apto/Não Apto). -----  
em que: CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica. -----

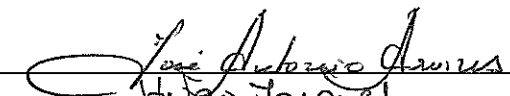
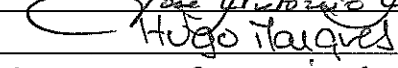

A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores expressa às centésimas. -----

Em caso de igualdade de classificação serão aplicados os critérios de desempate definidos no art.º 24º da Portaria 233/2022, de 09/09. -----

Terminada a aplicação dos métodos de seleção será elaborada uma lista unitária de ordenação final, onde constam todos os candidatos aprovados, independentemente dos métodos de seleção que lhes tenham sido aplicados. -----

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade do júri. -----

Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos, lavrada e lida a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

Presidente		(José Falcão Arvins)
Vogal		(Hugo Marques)
Vogal		(António Gandarinho)

