


ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho da carreira/categoria de assistente operacional na área de motorista de veículos pesados de passageiros, referência AO_MVPP

Aos 30 dias de setembro de 2026, pelas 10 horas, reuniu, no edifício da sede do Município de Sabrosa, sito na Rua do Loreto, em Sabrosa, o júri do procedimento concursal supra identificado, nomeado por despacho do Presidente da Câmara Municipal de Sabrosa, **de 29 de setembro de 2026**, estando presentes o Presidente do Júri Jacinta da Conceição Pinto Vilela, Chefe de Divisão Obras, Serviços e Ordenamento do Território, e como vogais efetivos Hugo Marcelo do Val Parafita, Chefe de Serviço da Unidade Orgânica Flexível Gestão Contabilística e Contratação, do Município de Sabrosa, e Mónica Juliana da Silva Pinheiro Gomes Marques, Chefe de Serviço da Unidade Orgânica Flexível Obras Públicas em substituição do Alcides Baptista Ruivo, Assistente Técnico / Coordenador Técnico da subunidade orgânica Equipamentos Municipais, Parque e Oficinas, da Unidade Orgânica Flexível de Obras Públicas, que se encontra ausente, todos da Câmara Municipal de Sabrosa.

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 concursal, para ocupação do posto de trabalho.

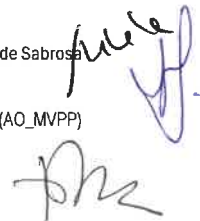
Conteúdo funcional dos lugares a prover:

Conduzir autocarros para transporte de passageiros, tendo em atenção a comodidade e segurança das pessoas; por vezes colaborar na carga e descarga de bagagens; no final de cada dia proceder à arrumação da viatura em local destinado para esse efeito; receber diariamente, no serviço de transportes, o serviço para o dia seguinte, que, para além da rotina habitual, pode, em função das necessidades pontuais surgidas, compreender deslocações ou qualquer outro tipo de tarefas não previstas no programa diário regular; assegurar o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção e lubrificação; abastecer a viatura de combustível possuindo para o efeito cartão/código; em caso de avarias maiores ou acidentes, as providências necessárias à regularização dessas situações; acompanhar junto da oficina os trabalhos de reparação a efetuar; preenche e entrega diariamente no serviço de transportes o boletim diário da viatura, no âmbito das atribuições e competências do Município;

A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do artigo 81.º da Lei Geral Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 junho, na sua atual redação, e doravante designada por LTFP.

1. 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, em cumprimento do Despacho n.º 2026/022/DAFP/RHF, de 29 de setembro de 2026, da Exma. Sra. Presidente da Câmara, os seguintes métodos de seleção obrigatórios aplicar são consoante a situação dos candidatos:



1.1 Para candidatos sem vínculo:

Prova Prática de Conhecimentos (PPC), Avaliação Psicológica (AP) e, adicionalmente, o método facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

A Prova Prática de Conhecimentos (PPC), 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.º1 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 método de seleção, são os constantes do Anexo I – Grelha de Avaliação da Prova Prática de Conhecimentos, o qual faz parte integrante da presente Ata

A Avaliação Psicológica (AP) 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 submetido 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.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em que os fatores de apreciação serão os seguintes: Interesse e motivação profissional; Sentido crítico; Capacidade de expressão e comunicação; Conhecimento da área para a qual concorre. A classificação da EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 ou 4 valores.

1.2 Para os candidatos com vínculo que reúnam as condições previstas no n.º2, do artigo 36.º da Lei n.º35/2014, de 20 de junho serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), salvo se os afastarem através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, conforme o disposto no n.º3, do artigo 36.º da legislação supracitada.

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, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes fatores de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (15\%HA + 30\%FP + 30\%EP + 25\%AD) / 4, \text{ em que:}$$

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

- **Habilitação Académica (HA)** – 18 (dezoito) valores aos candidatos detentores da escolaridade igual à legalmente exigida para o desempenho das funções e 20 (vinte) valores aos candidatos detentores da escolaridade superior à legalmente exigida para o desempenho das funções;
- **Formação Profissional (FP)** - serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional desde que comprovadamente (através de cópia do certificado) relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções a avaliar, até ao limite de valoração máxima de 20 valores, atribuindo-se 1 valor por cada formação com um mínimo de 6 horas/dia, com um mínimo de 10 valores em caso de existência de pelo menos uma formação.
- **Experiência profissional (EP)** - execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, desde que comprovadamente (através de cópia do certificado) relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções a avaliar, atribuindo-se 1 valor por cada ano completo de experiência.
- **Avaliação de Desempenho (AD)** - Relativa ao período não superior a 3 ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

Notas entre: 1 a 2,9 - 8 (oito) valores
 3 a 3,9 - 10 (dez) valores
 4 a 4,4 - 15 (quinze) valores
 4,5 a 5 - 20 (vinte) valores

Será traduzida em menção quantitativa de acordo com a seguinte fórmula: $AD = (A+B+C) / 3$, em que, A, B e C, correspondem, respetivamente, às avaliações de desempenho dos 3 últimos ciclos avaliativos.

Para os candidatos que não possuam AD, relativo ao período a considerar será atribuído a nota de 10 (dez) valores.

A Entrevista de Avaliação de Conhecimentos (EAC) visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Deve permitir uma análise estruturada da experiência e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas.

Decorre de acordo com um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, que deve estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise. 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:

[Handwritten signatures]

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	E 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 realiza-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 matérias 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 adequada. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

[Handwritten signatures]

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 mantem um comportamento estável e uma postura profissional
4	Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.

E. Tolerância a 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	Mantem-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.
2	Perante situações difíceis mantem o controlo emocional e discernimento profissional.
3	Consegue gerir forma e 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 as 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.
4	Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os

entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em que os fatores de apreciação serão os seguintes: Interesse e motivação profissional; Sentido crítico; Capacidade de expressão e comunicação; Conhecimento da área para a qual concorre. A classificação da EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 ou 4 valores.

2 Ordenação final dos candidatos

A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valoração até as centésimas de acordo com a(s) seguinte(s) fórmula(s):

$$OF = (45\%PPC + 25\%AP + 30\%EPS) \text{ ou } OF = (45\%AC + 25\%EAC + 30\%EPS)$$

Com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada, das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

Os parâmetros de avaliação, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final constam das atas de reunião dos júris dos respetivos procedimentos concursais, as quais serão facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas.

A lista de ordenação final, após homologação será disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

O recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em regime de valorização profissional, seguidos pelos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, e esgotados estes, dos restantes candidatos.

3 Critérios de ordenação preferencial

Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Caso subsista o empate após aplicação dos referidos critérios serão utilizados os seguintes:

1. O Candidato com melhor classificação obtida na competência: Conhecimentos Especializados e Experiência;
2. Candidato com a melhor classificação obtida na competência: Tolerância à Pressão e Contrariedades;
3. Candidato com a melhor classificação obtida na competência: Organização e Método de Trabalho.

4 Candidatos 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 candidato 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.

5 Política de Privacidade e tratamento de dados

O Município de Sabrosa informa que, de acordo com a Política de Privacidade, os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a tramitação do procedimento concursal referido no presente aviso, em cumprimento com a Portaria. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais.

6 Notificações

O júri deliberou de promover todas as notificações via correio eletrónico na plataforma de recrutamento, sendo a considerar, para efeitos de notificação dos candidatos o email constante do Formulário de Candidatura.

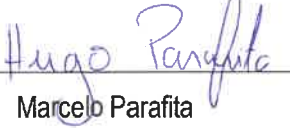
Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

A presente ata, depois de lida e considerada conforme vai ser assinada pelos membros do Júri presentes.

O Presidente,


Jacinta Vilela

O Primeiro Vogal Efetivo,


Marcelo Parafita

O Segundo Vogal Efetivo,


Monica Marques

[Handwritten signatures]

Anexo I • Grelha de Avaliação da Prova Prática de Conhecimentos

Nome do Candidato:

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	
Excelente trabalho executado.	18 a 20 Valores	

[Handwritten signatures]

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. Celeridade na Execução da Tarefa - Ponderação de 35% Avaliação dos conhecimentos técnicos para a execução da tarefa.

Designação	Valoração	Nota Atribuída
Sem evidencia de conhecimentos técnicos.	0 a 5 Valores	
Deficiente evidencia 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	

Resultado Final: Resultado Final= (30A + 25B + 10C + 35D) / 100

	Perceção e Compreensão da Tarefa (30%)	Qualidade de Realização da Tarefa (25%)	Celeridade na Execução da Tarefa (10%)	Celeridade na Execução da Tarefa 35%	Total da valorização
Valorização					