



Handwritten signature and initials

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para ocupação de quatro postos de trabalho através de relação jurídica de emprego público a tempo indeterminado, para a carreira e categoria de assistente operacional, na atividade de Auxiliar de Limpeza e Manutenção em Saúde, para o Serviço de Desenvolvimento Social da Divisão de Desporto, Saúde e Desenvolvimento Social-----

Aos trinta dias do mês de julho do ano 2026, reuniu o Júri do procedimento concursal comum, no Edifício dos Paços do Concelho, em Vendas Novas, para ocupação de quatro postos de trabalho através de relação jurídica de emprego público a tempo indeterminado, para a carreira de assistente operacional, categoria de assistente operacional, atividade de Auxiliar de Limpeza e Manutenção em Saúde para o Serviço de Desenvolvimento Social da Divisão de Desporto, Saúde e Desenvolvimento Social (DDSDS), da Câmara Municipal de Vendas Novas, aprovado por deliberação da Câmara Municipal de 17 de julho de 2026, estando presentes, Rui Pedro Dias, Chefe da Divisão de Investimento no Desenvolvimento Humano da Câmara Municipal de Vendas Novas, na qualidade de Presidente, Andreia Isabel Martins António, Técnica Superior da Divisão Administrativa e Financeira e Cláudia Sofia Dias Mateus, Enfermeira Especialista da Unidade de Saúde Familiar (USF) de Vendas Novas, ambas na qualidade de vogais efetivos, a fim de fixarem os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte: -----

1. Para os candidatos não enquadrados no n.º2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), ou que recorram ao disposto no n.º3 do artigo 36.º da LTFP: -----

a. Prova de conhecimentos (PC), visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade de os aplicar a situações concretas no exercício da função em causa, avaliando também o adequado conhecimento da língua portuguesa. Será de forma oral e de natureza prática, terá a duração de 30 minutos, com o objetivo de avaliar o nível de conhecimentos referentes à atividade de Auxiliar de Limpeza e Manutenção em Saúde, comportando tarefas correntes do posto de trabalho a concurso. -----

A prova será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com os seguintes parâmetros: -----

1. Atitude perante a tarefa (APT): -----

- a) Demonstrou insuficiente interesse e má preparação: 0 a 5 valores; -----
- b) Demonstrou reduzido interesse e fraca preparação: 6 a 9 valores; -----
- c) Demonstrou razoável interesse e adequada preparação: 10 a 13 valores; -----
- d) Demonstrou bom interesse e boa preparação: 14 a 17 valores; -----
- e) Demonstrou elevado interesse e excelente preparação: 18 a 20 valores. -----

2. Aptidão e qualidade do trabalho efetuado (AQTE): -----

- a) Trabalho executado com erros e defeitos graves: 0 a 5 valores; -----
- b) Trabalho executado com erros e defeitos menos graves e com possibilidade de correção: 6 a 9 valores; -----
- c) Trabalho satisfatoriamente executado, mas exige aperfeiçoamento: 10 a 13 valores; -----



Pi
6
M

d) Trabalho bem executado: 14 a 17 valores; -----

e) Trabalho executado com excelente detalhe: 18 a 20 valores. -----

3. Regras de Segurança do Trabalho (RST): -----

a) Desconhece por completo as regras a cumprir referente às normas de segurança: 0 a 5 valores; -----

b) Demonstrou reduzido conhecimento das regras a cumprir referente às normas de segurança: 6 a 9 valores; -----

c) Demonstrou razoável conhecimento das regras a cumprir referente às normas de segurança: 6 a 9 valores: 10 a 13 valores; -----

d) Demonstrou bom conhecimento das regras a cumprir referente às normas de segurança: 6 a 9 valores: 14 a 17 valores; -----

e) Demonstrou elevado conhecimento das regras a cumprir referente às normas de segurança: 6 a 9 valores: 18 a 20 valores. -----

4. Avaliação de conhecimentos específicos sobre a manutenção, higienização e conservação dos espaços (AC): -----

a) Insuficientes conhecimentos sobre a manutenção, higienização e conservação dos espaços: 0 a 5 valores; -----

b) Conhecimentos reduzidos sobre a manutenção, higienização e conservação dos espaços: 6 a 9 valores; -----

c) Conhecimentos razoáveis sobre a manutenção, higienização e conservação dos espaços: 10 a 13 valores; -----

d) Bons conhecimentos sobre a manutenção, higienização e conservação dos espaços: 14 a 17 valores; -----

e) Elevados conhecimentos sobre a manutenção, higienização e conservação dos espaços: 18 a 20 valores. -----

Fórmula de cálculo de PC: $PC = APT \times 0,25 + AQTE \times 0,25 + RST \times 0,25 + AC \times 0,25$ -----

- b. **Avaliação Psicológica (AP)**, que 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. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. -----

- c. **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro e nos respetivos anexos. A aplicação deste método aos candidatos é baseado num guião de entrevista



VENDAS NOVAS

MUNICÍPIO

Rev. G. H.

composto por um conjunto de questões, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, em conformidade com a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, são as seguintes: -----

- Orientação para o serviço público; -----
- Orientação para os resultados; -----
- Iniciativa; -----
- Trabalho de equipa e cooperação; -----
- Responsabilidade e compromisso com o serviço. -----

Este método de seleção tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrição de comportamentos ocorridos em situações reais e vivenciadas pelo candidato e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores. -----

2. Para os candidatos enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que não recorram ao disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP: -----

- a. **Avaliação Curricular (AC)**, que visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida, formação realizada e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas da avaliação das Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD); -----

- i. HA – Será considerada a seguinte valoração: -----

1. Habilitações literárias legalmente exigidas: 18 valores; -----
2. Habilitações superiores à legalmente exigida: 20 valores; -----

- ii. FP – Será considerada a formação profissional, dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, realizadas nos últimos cinco anos, comprovada por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e 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 corresponde a sete horas e cada semana a cinco dias.

Valoração da seguinte forma: -----

1. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre >0 e <20 horas: 10 valores; -----
2. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥20 e <40 horas: 14 valores; -----
3. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥40 e <60 horas: 18 valores; -----
4. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração ≥60 horas: 20 valores. -----



VENDAS NOVAS

MUNICÍPIO

Handwritten signature

iii. EP – Será considerada a experiência profissional, comprovada, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, com a seguinte valoração: -----

1. < 1 ano de experiência: 12 valores; -----
2. ≥ 1 ano a < 3 anos de experiência: 14 valores; -----
3. ≥ 3 ano a < 5 anos de experiência: 16 valores; -----
4. ≥ 5 ano a < 10 anos de experiência: 18 valores; -----
5. ≥ 10 anos de experiência: 20 valores; -----

iv. AD - A Avaliação de Desempenho, relativa ao último período em que o candidato cumpriu ou executou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, é graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

- 0 valores – desempenho inadequado. -----
- 10 valores – desempenho adequado/regular; -----
- 12 valores – desempenho bom; -----
- 16 valores – desempenho relevante/muito bom; -----
- 20 valores – desempenho excelente; -----

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores. -

v. Fórmula de cálculo de AC: $AC = (HA + FP + 2 \times EP + AD) / 5$ -----

b. **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro e nos respetivos anexos. A aplicação deste método aos candidatos é baseado num guião de entrevista composto por um conjunto de questões, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, em conformidade com a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, são as seguintes: -----

- Orientação para o serviço público; -----
- Orientação para os resultados; -----
- Iniciativa; -----
- Trabalho de equipa e cooperação; -----
- Responsabilidade e compromisso com o serviço. -----

Este método de seleção tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrição de comportamentos ocorridos em situações reais e vivenciadas pelo candidato e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores. -----

c. **Avaliação Psicológica (AP)**, que 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. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final,



VENDAS NOVAS

MUNICÍPIO

podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

- 3. Classificação final (CF)** será expressa na escala de 0 a 20 valores, e resultará da seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas: -----
- a. Para os candidatos não enquadrados no n.º2 do artigo 36.º da LTFP, ou que recorram ao disposto no n.º3 do artigo 36.º da LTFP: $CF = 70\% \times PC + 30\% \times EAC$ -----
 - b. Para os candidatos enquadrados no n.º2 do artigo 36.º da LTFP, que não recorram ao disposto no n.º3 do artigo 36.º da LTFP: $CF = 50\% \times AC + 50\% \times EAC$ -----
- 4.** Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Subsistindo o empate, consideram-se os seguintes critérios por ordem decrescente: -----
- a. Nível habilitacional mais elevado; -----
 - b. Candidato/a com maior classificação no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----
- 5.** Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos ou fases, ou juízo de Não Apto. -----
- 6.** Não havendo mais assuntos a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O Júri do Concurso,

Rui Dias

Andreia António

Cláudia Mateus