



ATA N.º 1

REUNIÃO DE JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, NA ÁREA FUNCIONAL DE CARPINTEIRO DE LIMPOS

Ao décimo segundo dia do mês de maio do ano dois mil e vinte e cinco, pelas onze horas, nas instalações do Departamento de Recursos Humanos, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado na Proposta de Deliberação n.º 245/2025, de 10 de abril, aprovada na 88.ª reunião ordinária da Câmara Municipal de Loures realizada em 16 de abril de 2025.

Presentes:

Presidente:

Eng.º Luís Manuel Braz Costa Lopes, Chefe da Divisão de Conservação e Administração Direta.

Vogais:

Sr. Joaquim José Soares Brito, Encarregado Operacional da Divisão de Conservação e Administração Direta, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos;

Dra. Ana Cecília de Seabra Martins Saldanha Ribeiro, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos.

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

1. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e valoração de cada método.

1.1. Métodos obrigatórios

1.1.1. Prova de Conhecimentos

1.1.2. Avaliação Curricular

1.1.3. Entrevista de Avaliação de Competências

1.1.4. Avaliação Psicológica

1.2. Métodos facultativos - exame médico

1.3. Sistema da classificação final

2. Critérios de desempate para efeitos da lista de ordenação final.

1. Relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1.1. Métodos obrigatórios

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

- a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências;
- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a Prova de Conhecimentos e a avaliação psicológica.

A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedida da conferência dos seguintes elementos:

- Situação perante o vínculo de emprego público;
- Titularidade da categoria;
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho concursado;
- Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.

Relativamente ao ponto 1.1. da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1.1.1. Prova de Conhecimentos

A prova de conhecimentos assumirá a forma prática, terá a duração máxima de 30 minutos e incidirá sobre o seguinte programa:

- Execução de um cubo em aparite 0.25m/0.30m deixando uma face por preencher;
- Orlar um topo de uma face do cubo executado,
- Deverá o candidato proceder ainda à identificação e prévia seleção das ferramentas necessárias e adequadas para o efeito, tendo presente a importância das regras de segurança aplicáveis, incluindo a correta utilização dos equipamentos de proteção individual.

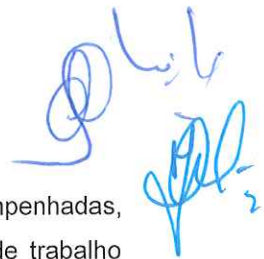
A prova de conhecimentos e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da sua realização, por serem de carácter confidencial, estando disponíveis para consulta no dia útil seguinte à aplicação deste método de seleção.

Na prova de conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.1.2. Avaliação Curricular.

A valoração da **Avaliação Curricular** resultará da ponderação dos seguintes fatores:

- a) *Habilitação Académica* ou nível de qualificação, em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes;
- b) *Formação Profissional*, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício de funções em posto de trabalho idêntico ao do concursado, frequentadas nos últimos 3 anos e desde que devidamente comprovadas;

- 
- c) *Experiência Profissional*, onde se pondera a duração e complexidade das funções desempenhadas, idênticas às atribuições, competências ou atividades a cumprir ou a executar no posto de trabalho concursado;
- d) *Avaliação do Desempenho*, onde se pondera a avaliação 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.

Aos candidatos admitidos, nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1. será aplicada a seguinte fórmula de cálculo:

$$AC = 10\% HA + 35\% FP + 45\% EP + 10\% AD$$

Sendo:

AC – Classificação da Avaliação Curricular

HA – Habilitação Académica

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação do Desempenho

Assim sendo, para cada fator de avaliação do método de seleção de Avaliação Curricular proceder-se-á nos termos seguintes:

a) Fator de Habilitação Académica (HA)

Não é possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

À avaliação do fator **HA** corresponderá a seguinte graduação:

- Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 15 valores;
- Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 18 valores;
- Nível habilitacional superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 20 valores.

b) Fator de Formação Profissional (FP)

A valoração do fator **FP** assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas nos últimos 3 anos. A posse de Pós-graduação/MBA será considerada, independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

A valoração do fator **FP** terá expressão na escala de 8 a 20 valores consoante a duração total de ações de formação devidamente certificadas e pertinentes para o desenvolvimento de atividades do posto de trabalho concursado, frequentadas nos últimos 3 anos, de acordo com a seguinte grelha:



Descrição	Classificação
Sem formação	8,00
Até 18 horas	10,00
De 18 a 36 horas	12,00
De 36 a 54 horas	14,00
De 54 a 72 horas	16,00
De 72 a 90 horas	18,00
Mais de 90 horas e/ou Pós-graduação/MBA relacionados com o posto de trabalho a preencher	20,00

Para as ações de formação que não indiquem o número de horas, considerar-se-á 7 horas para cada período de 1 dia.

c) Fator de Experiência Profissional (EP)

A valoração da **EP** resultará da classificação dos elementos constantes do *curriculum* relativamente às atividades exercidas e idênticas ao posto de trabalho concursado, através dos seguintes subfatores:

Tempo de serviço – será ponderada a duração do exercício de funções idênticas às atribuições, competências ou atividades a cumprir ou a executar no posto de trabalho concursado;

Complexidade – será ponderada a adequação da natureza das funções e das atividades constantes no *curriculum* do candidato.

A classificação do fator experiência profissional será calculada através da seguinte fórmula:

$$EP = 50\% TS + 50\% C$$

Sendo:

EP – Valor do fator experiência profissional

TS – Tempo de serviço

C – Complexidade

A avaliação do subfator Tempo de Serviço resultará da conversão do tempo apurado, em meses completos, para a escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

Meses	Classificação
0 a 6	8,00
7 a 12	9,50
13 a 18	11,00
19 a 24	12,50

Meses	Classificação
25 a 30	14,00
31 a 36	15,50
37 a 42	17,00
43 a 48	18,50
Mais de 48	20,00

Quanto à avaliação do subfator Complexidade, a apreciação qualitativa dos elementos do *curriculum* da candidatura terá a expressão valorativa de acordo com a seguinte grelha:

Complexidade	Classificação
A exposição dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação das categorias/profissões, não estabelecendo qualquer grau de adequação e compatibilidade com as exigências do posto de trabalho.	6,00
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias/profissões, com algumas referências aos serviços e tarefas realizados, mas sem adequação e compatibilidade com as exigências do posto de trabalho.	8,00
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias/profissões, com algumas referências aos serviços e tarefas realizados, estabelecendo algum grau de adequação e compatibilidade com as exigências do posto de trabalho.	10,00
O <i>curriculum</i> revela a experiência profissional com referências aos serviços e tarefas realizados, estabelecendo algum grau de adequação e compatibilidade com as exigências do posto de trabalho.	12,00
O <i>curriculum</i> está estruturado, organizado de forma cronológica e revela experiência profissional pertinente para o posto de trabalho concursado. Demonstra algum grau de adequação e compatibilidade com as exigências do posto de trabalho.	14,00
O <i>curriculum</i> está bem estruturado, organizado de forma cronológica e revela a experiência profissional e a participação em projetos que são pertinentes para o posto de trabalho concursado. Demonstra um bom grau de adequação e compatibilidade com as exigências do posto de trabalho.	16,00
O <i>curriculum</i> está bem estruturado, organizado de forma cronológica e revela a experiência profissional e a participação em projetos que são muito pertinentes para o posto de trabalho concursado. Demonstra um muito bom grau de adequação e compatibilidade com as exigências do posto de trabalho.	18,00
O <i>curriculum</i> está muito bem estruturado, organizado de forma cronológica e revela a experiência profissional e a participação em projetos que são muito pertinentes para o posto de trabalho concursado. Demonstra um excelente grau de adequação e compatibilidade com as exigências do posto de trabalho.	20,00

d) Fator de Avaliação de Desempenho (AD)

A valoração deste fator resultará da conversão da média de avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas aos últimos 2 ciclos avaliativos.

Caso os candidatos, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período, o júri deliberou por unanimidade definir o valor positivo de 12 valores, nos termos da alínea c), n.º 2, do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 4 a 20 valores:

Escala do SIADAP	Classificação
1,000 – 1,499	4,00
1,500 – 1,999	8,00
2,000 – 3,999	12,00
4,000 – 4,499	16,00
4,500 – 5,000	20,00

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

1.1.3. Entrevista de Avaliação de Competências

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, que consta no anexo I da presente Ata.

A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resultará da valoração das 3 competências essenciais do perfil profissional do posto de trabalho concursado, sendo avaliada, cada uma, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

A avaliação final da EAC será calculada através da seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{C1+C2+C3}{3}$$

3

Sendo:

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

C1, C2, C3 – Avaliação de cada uma das 3 competências

Cada competência será avaliada através da exploração dos comportamentos que lhes estão associados, baseados num conjunto de questões do guião, tendo por base a quantificação de respostas que evidenciam a presença ou ausência dos mesmos.



Fundamentação da classificação	Classificação
O candidato não demonstra a competência.	6,00
O candidato expõe alguns comportamentos associados à competência, mas não os relaciona com situações reais, já vivenciadas.	8,00
O candidato expõe alguns comportamentos associados à competência, mas tem dificuldade em relacioná-los com situações reais, já vivenciadas.	10,00
Competência demonstrada. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma adequada a adoção de 2 comportamentos com grau de verificação médio e 1 comportamento com grau de verificação baixo.	12,00
Competência demonstrada a um nível bom. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma adequada a adoção de 3 comportamentos com grau de verificação médio.	14,00
Competência demonstrada a um nível muito bom. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma clara a adoção de 1 comportamento com grau de verificação elevado e 2 comportamentos com grau de verificação médio.	16,00
Competência demonstrada a um nível elevado. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma clara a adoção de 2 comportamentos com grau de verificação elevado e 1 comportamento com grau de verificação médio.	18,00
Competência demonstrada a um nível muito elevado. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma clara a adoção de todos os comportamentos considerados essenciais de forma elevada.	20,00

O guião da Entrevista de Avaliação de Competências será disponibilizado para consulta no dia útil seguinte à aplicação deste método de seleção.

1.1.4. Avaliação Psicológica

A aplicação deste método visará avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos face ao Perfil Profissional/Competências pretendido, que consta no Anexo I da presente ata.

Nos termos do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a aplicação deste método de seleção é realizada preferencialmente pela DGAEP, podendo ser realizada por este município, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela DGAEP.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

1.2. Métodos facultativos

De acordo com o disposto no artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, considerando o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, bem como o perfil de competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função, pode-se determinar, fundamentadamente, a utilização dos seguintes métodos facultativos: avaliação de competências por portfólio, provas físicas, exame médico, curso de formação específica, provas de conhecimentos, avaliação psicológica, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências.

De forma a avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício da função, que constam no anexo II da presente Ata, deliberou o júri, por unanimidade, utilizar ainda o método de seleção facultativo: Exame Médico.

1.3. Sistema da classificação final

A valoração final será calculada através da média ponderada, sendo que a ponderação de cada método terá a seguinte expressão:

Nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1:

Avaliação Curricular (AC) – 70%;

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 30%;

Exame Médico (EM) – Apto/ Não Apto

Classificação final (CF) = 70% AC + 30% EAC

Nas condições referidas na alínea b) do ponto 1.1

Prova de Conhecimentos (PC) – 70%;

Avaliação Psicológica (AP) – Apto/ Não Apto

Exame Médico (EM) – Apto/ Não Apto

Classificação final (CF) = 70% PC + 30% EAC

Os métodos de seleção são avaliados numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

De acordo com o disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção classificativa de “Não apto”.

Para garantir a celeridade do procedimento, deliberou o júri, por unanimidade, que os candidatos que faltem a qualquer um dos métodos de seleção serão excluídos do procedimento concursal.

A aplicação dos métodos de seleção poderá ser faseada, conforme disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

2. Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos, o júri decidiu, por unanimidade, o seguinte:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de ordenação preferencial a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Na ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, serão utilizados os seguintes critérios de preferência, nos termos do n.º 2 do mesmo artigo 24.º:

- 1.º - Valoração obtida no primeiro método de seleção utilizado;
- 2.º - Valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes;
- 3.º - Candidato residente no município de Loures;
- 4.º - Ordenação alfabética pelo nome completo dos candidatos.

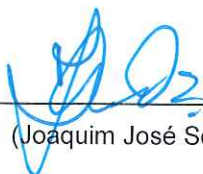
Para encerrar a ordem de trabalhos da reunião, deliberou o júri, por unanimidade, disponibilizar a presente ata para efeitos da elaboração do aviso de abertura deste procedimento concursal.

Não havendo mais assuntos a considerar foi encerrada a reunião.

O JÚRI



(Luís Manuel Bráz Costa Lopes)



(Joaquim José Soares Brito)



(Ana Cecília de Seabra Martins Saldanha Ribeiro)

Anexo II

Exame Médico



No exame médico, em contexto de procedimento concursal, serão avaliadas as condições físicas e psíquicas dos candidatos, para a carreira e o exercício da função. Do exame resultará uma das seguintes menções qualitativas: apto ou não apto. No caso deste último resultado – não apto - terá o mesmo carácter eliminatório. Deste exame constam, complementarmente:

1. Exame médico da especialidade de medicina do trabalho, onde serão avaliados e analisados todos os fatores que condicionem ou impeçam o desempenho da função à qual são candidatos;
2. Meios auxiliares de diagnóstico:
 - 2.1. Análises laboratoriais (hemograma, velocidade de sedimentação, glicémia, creatinina, ácido úrico, colesterol total, HDL, LDL, triglicéridos, urina II, transaminases - GOP, GGT, GPT). Para candidatos com mais de 50 anos acresce pesquisa de Sangue Oculto nas fezes (3 amostras) e PSA (Homens) ou TSH e T4 Livre (Mulheres);
 - 2.2. Eletrocardiograma (a realizar se não existir exames anteriores com menos de 6 meses);
 - 2.3. Teste de acuidade visual (a realizar se não existir exames anteriores com menos de 6 meses ou antecedentes de cirurgia ocular anterior);
 - 2.4. Teste de acuidade auditiva (a realizar se não existir exames anteriores com menos de 6 meses);
 - 2.5. Exame radiológico do tórax 1 incidência.
3. Consulta de Enfermagem com avaliação de dados antropométricos (Peso, Altura, Índice de Massa Corporal, Tensão Arterial), Anamnese e Estado vacinal de acordo com PNV em vigor.
4. Os candidatos serão, adicionalmente, sujeitos ao seguinte procedimento de deteção de alcoolemia e consumo de anfetaminas, canabinóides, cocaína e opiáceos de acordo com o Regulamento de Prevenção e Deteção do Consumo Excessivo de Álcool e Outras Substâncias em Meio Laboral (aprovado na Assembleia Municipal de Loures, 4.^a sessão ordinária de 15 de outubro de 2015, sob proposta da Câmara Municipal, aprovada na sua 46.^a reunião ordinária, de 2 de setembro de 2015).

A deteção do consumo de álcool é efetuada através de teste para determinação da Taxa de Álcool no Sangue (TAS), mediante utilização de equipamento de sopro que avalia a quantidade de álcool no ar expirado.

É considerado resultado positivo o teste cuja TAS seja igual ou superior a 0,5 g/l.

A deteção do consumo de anfetaminas, canabinóides, cocaína e opiáceos é efetuada através de teste de urina e/ou saliva. É considerado resultado positivo o teste que revele presença de qualquer das mencionadas substâncias psicoativas.

Serão considerados aptos os candidatos que não apresentem: lesões, doenças cuja evolução no sentido da cura possa ser demorada ou não se verifique, malformações, deformidades, alterações dos parâmetros laboratoriais antropométricos, testes positivos em conformidade com o definido no Regulamento de Prevenção e Deteção do Consumo Excessivo de Álcool e Outras Substâncias em Meio Laboral, alterações da visão ou audição, que possam ser considerados relevantes ao pleno desempenho da função e ainda estado vacinal completo de acordo com idade e risco laboral.

Anexo I
Perfil de Competências
- Carpinteiro de Limpos -

Para efeitos de aplicação dos métodos de seleção Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica no procedimento concursal, de acordo com a caracterização dos postos de trabalho a ocupar, resulta o seguinte perfil profissional:

Caracterização do posto de trabalho

Os postos de trabalho encontram-se afetos à Divisão de Construção e Conservação Habitacional, correspondem à categoria de Assistente Operacional da carreira geral de Assistente Operacional, com grau 1 de complexidade funcional, sendo exigida a titularidade de escolaridade obrigatória, com a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, nos termos do n.º 2 do artigo 34.º, da LTFP.

Atividades a desenvolver

Postos de trabalho integrados no âmbito das atribuições, competências e atividades previstas no Regulamento de Organização dos Serviços Municipais de Loures, complementados pelas seguintes funções executar: preparar/serrar madeira de natureza diversa para executar portas, janelas, rodapés, escadas, divisórias, lambris entre outros elementos; assegurar trabalhos de reparação em elementos de madeira, tais como: guarnições, aros, portas, aduelas, entre outros; assentar e montar os elementos atrás referidos; proceder a alterações/transformações de peças a partir de uma estrutura velha para uma nova, com as devidas adaptações; assumir a responsabilidade pelos equipamentos sob a sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo à manutenção dos mesmos sempre que necessário; exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei ou por despacho superior.

Posição hierárquica e autonomia

Execução das tarefas na dependência da Chefia da unidade orgânica e do Encarregado Operacional.

Perfil de competências

As competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função e os comportamentos associados são:

<i>Competências</i>	<i>Comportamentos</i>
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)	Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados.
	Utiliza os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável.
	Identifica e cumpre os padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcançar.
Análise crítica e resolução de problemas (Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a	Identifica factos e dados de modo a prevenir falhas e suprir insuficiências.
	Retira conclusões lógicas da informação de que dispõe

<i>Competências</i>	<i>Comportamentos</i>
diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil)	Identifica as situações para as quais a solução requer a intervenção de terceiros, encaminhando-as de acordo com os procedimentos previstos na organização.
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)	Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função.
	Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa.
	Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades.

