



Handwritten signature in blue ink.

ATA Nº 1

Procedimento Concursal Ref. Nº 01/2026 Contratação por Tempo Indeterminado Assistente Operacional

Ao dia 07 do mês de abril do ano de dois mil e vinte e seis, reuniu o Júri do procedimento concursal aberto por Deliberação nº 150 da Câmara Municipal do Barreiro, datada de 18 de março de 2026, constituído por Manuel Lourenço Jacinto, Coordenador Técnico de Higiene e Saúde no Trabalho da Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal do Barreiro, como Presidente, Teresa Maria Costa Pires, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal do Barreiro que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Elber Luiz Saldanha, Encarregado Operacional do Gabinete de Mercados Municipais e Serviços Urbanos da Câmara Municipal do Barreiro, como vogais, para estabelecer os fatores de ponderação e apreciação dos métodos de seleção a utilizar no procedimento, que são a Avaliação Curricular (AC), a Prova de Conhecimentos (PC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Avaliação Psicológica (AP).

A classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

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, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

$$CF = AC (70\%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30\%)$$

Para os restantes candidatos:

$$CF = PC (70\%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30\%)$$

1. Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

$$AC = HA (15\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (25\%)$$

em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação do Desempenho.

Na Avaliação Curricular, serão ponderados e avaliados os seguintes parâmetros:

1.1. Habilitações Literárias (HL):

- Escolaridade dois Graus acima da Escolaridade Mínima 16 Valores;
- Escolaridade de Grau acima da Escolaridade Mínima 14 Valores;
- Escolaridade Obrigatória 12 Valores.

1.2. Formação Profissional (FP), sendo ponderada a formação profissional, devidamente comprovada, relacionada com a área funcional para que o procedimento é aberto e obtidas nos últimos 5 anos, do seguinte modo:

- Sem formação 10 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total inferior a 20 horas 12 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total entre 21 horas e 40 horas 14 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total entre 41 horas e 60 horas 16 valores

- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total entre 61 horas e 80 horas..... 18 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

1.3. Experiência Profissional (EP), serão pontuadas as tarefas e atividades desenvolvidas pelos candidatos de acordo com a área funcional para que o procedimento é aberto, do seguinte modo:

- Com experiência até 1 ano 10 valores
- Com experiência profissional entre 1 ano e até 3 anos 14 valores
- Com experiência profissional entre 3 anos e até 6 anos 16 valores
- Com experiência profissional entre 6 anos e até 9 anos 18 valores
- Com experiência profissional superior a 9 anos 20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada.

1.4. Avaliação do Desempenho (AD), aplicável aos candidatos referenciados no ponto 15.1 do aviso de abertura, será considerada a relativa ao último período, não superior a dois biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, o Júri atribuirá a classificação de 10 valores. Cada elemento valorado na escala de 0 a 20 valores.

São excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a **10 valores**, considerando como tal, por arredondamento, a classificação inferior a **9,5 valores**.



2. A 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. A aplicação deste método será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência de comportamentos em análise.

A competência a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

- 1 — Orientação para o serviço público - competência ponderada a 20%
- 2 — Orientação para a colaboração - competência ponderada a 20%
- 3 — Orientação para os resultados - competência ponderada a 20%
- 4 — Iniciativa - competência ponderada a 20%
- 5 — Orientação para a segurança - competência ponderada a 20%

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Escala	Classificação	Nível Classificativo
95% a 100%	20 Valores	<i>Nível Elevado</i>
75% a 94%	16 Valores	<i>Nível Bom</i>
60% a 74%	12 Valores	<i>Nível Suficiente</i>
40% a 59%	8 Valores	<i>Nível Reduzido</i>
0 a 39%	4 Valores	<i>Nível Insuficiente</i>

3. Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função, comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função e reveste a natureza prática.

3.1 A Prova de Conhecimentos é constituída por duas partes com a duração total (aproximadamente) de 20 minutos e consistirá na execução de tarefas de abertura e aterro de um Sepultura em terreno numa primeira parte, e lavagem e secagem de

ossada, numa segunda parte, que evidencie familiaridade com o equipamento, sendo classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação definidos no Anexo I da presente ata:

- A – Atitude perante a tarefa - Avaliação do interesse, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa.
- B – Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios - Apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa.
- C - Regras de segurança - Avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa.
- D – Qualidade de execução da tarefa - Apreciação do domínio técnico com que executa corretamente a tarefa de abertura da sepultura e lavagem e secagem de ossadas.
- E – Rapidez de execução da tarefa - Avaliação da rapidez com que executa a tarefa de abertura e aterro da sepultura e a lavagem e secagem de ossada.

3.2 A classificação da Prova de Conhecimentos resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um dos parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos:

$$PC = A + B + C + D + E$$

Em que:

PC = Prova de Conhecimentos

A = Atitude perante a tarefa

B = Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios

C = Regras de segurança do trabalho

D = Qualidade de execução da tarefa

E = Rapidez de execução da tarefa



São excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a **10 valores**, considerando como tal, por arredondamento, a classificação inferior a **9,5 valores**.

4. Avaliação Psicológica (AP):

A Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

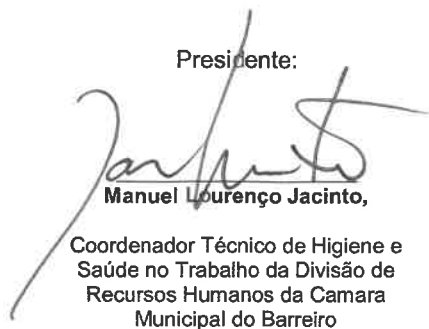
É realizada por técnico especializado para o efeito, que transmitirá em ficha individual a classificação dos candidatos.

A avaliação psicológica é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção.


As presentes deliberações foram votadas nominalmente e aprovadas por unanimidade.

Não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião e lavrada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri presentes.

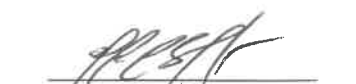
Presidente:


Manuel Lourenço Jacinto,
Coordenador Técnico de Higiene e Saúde no Trabalho da Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal do Barreiro

1º Vogal:


Teresa Maria Pires,
Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal do Barreiro

2º Vogal:


Elber Luz Saldanha
Encarregado Operacional do Gabinete de Mercados Municipais e Serviços Urbanos da Câmara Municipal do Barreiro