

**Procedimento concursal comum para preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município de Vila Nova de Foz Côa.**

**(Assistente Operacional na área de canalizador – Referência C/2026)**

### **ATA Nº 1**

Aos trinta e um dias de março de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri do procedimento concursal, designado por despacho do Ex.mo Sr. Presidente da Câmara de 26 de março de 2026, constituído por:

Presidente - Eng<sup>o</sup> António Eduardo Jorge Morgado, Diretor do Departamento de Obras, Urbanismo e Meio Ambiente.

1<sup>o</sup> Vogal Efetivo - Eng<sup>o</sup> Nuno Alexandre Branquinho Pinto, Chefe de Divisão de Obras Municipais e Infraestruturas.

2<sup>o</sup> Vogal Efetivo - Dr.<sup>a</sup> Paula Alexandra Melhorado Lourenço, Dirigente Intermédio de 3<sup>a</sup> grau na Unidade Orgânica e Flexível de Gestão de Recursos Humanos.

A presente reunião teve por finalidade estabelecer os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar.

#### **1- Os Métodos de Seleção a aplicar são:**

- a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).  
ou
- b) Prova Prática de Conhecimentos (PPC) e Avaliação Psicológica (AP).

##### **1.1- Avaliação Curricular (AC) e 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 de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

##### **1.2- Prova Prática de Conhecimentos e Avaliação Psicológica – para os restantes candidatos.**

2- Os métodos referidos na alínea a), podem ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos da alínea b), cfr. Previsto no n<sup>o</sup> 3 do artigo 36<sup>o</sup> da LTFP.

3- Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores e/ou um juízo de Não Apto em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no artigo 21<sup>o</sup> da Portaria n<sup>o</sup> 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório.

**4- Prova Prática de Conhecimentos (PPC)** – visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, 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. Este método de seleção será de natureza prática e realizado individualmente, tendo uma duração de 30 minutos, com o objetivo de avaliar o nível de conhecimentos referentes a:

Referencia C/2026 – canalizador: Efetuar a ligação de um contador de água, constituído por: um tubo horizontal que simula o tubo proveniente da rede pública de abastecimento, um tubo vertical que simula a prumada na parede/muro do requerente e um tubo horizontal onde será ligado o contador; identificar cinco acessórios utilizados na rede pública de abastecimento de água; identificar três tipos de tubagem utilizada na rede pública de abastecimento de água, em termos de material de fabrico. Será expressa numa escala até 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

Critérios de avaliação:

Perceção e compreensão da tarefa  
Qualidade de realização  
Celeridade na execução  
Grau de conhecimentos técnicos demonstrados

Parâmetros:

Elevado – 5 valores  
Bom – 4 valores  
Suficiente – 3 valores  
Reduzido – 2 valores  
Insuficiente – 1 valor

**5- Avaliação Curricular (AC)** - visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

**5.1-** Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o/a candidato/a, será expressa numa escala até 20 valores, sendo a valoração até às centésimas.

$$AC = (HA + FP + EP + AD)/4$$

Sendo que:

AC = Avaliação Curricular  
HA = Habilitações Académicas  
FP = Formação Profissional  
EP = Experiência Profissional  
AD = Avaliação de Desempenho

Em que:

Habilitação Académicas (HA):

Escolaridade obrigatória, sem possibilidade de substituição por formação e, ou, experiência profissional necessária e suficiente, 20 Valores.

**5.2- Formação Profissional (FP)-** a formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeita as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Ações de formação, Workshops, Seminários e Colóquios:

Sem ações de formação frequentadas ou relacionadas com a área – 0 valores;

De 1 a 30 horas – 12 valores;

De 31 a 70 horas – 16 valores;

Igual ou Superior a 71 horas – 20 valores.

**5.3- Experiência Profissional (EP)-** neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

Sem experiência profissional – 0 valores;

Até 1 ano – 10 valores;

> 1 a  $\leq$  4 anos – 12 valores;

> 4 a  $\leq$  7 anos – 14 valores;

> 7 a  $\leq$  10 anos – 16 valores;

> 10 a  $\leq$  14 anos – 18 valores;

> 14 anos – 20 valores.

Só será considerada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho colocado a concurso, a qual deverá ser devidamente comprovada.

**5.4- Avaliação de Desempenho (AD)-** a avaliação do desempenho devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa à última avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar a qual será ponderada, da seguinte forma:

Mérito Excelente – 20 valores;

4 a 5 - Muito Bom - 18 valores;

3,500 a 3,999 - Bom - 16 valores;

2 a 3,499 - Regular - 12 valores;  
1 a 1,999 - Inadequado - 8 valores.

Os candidatos que não possuam avaliação do desempenho, por razões que lhe não sejam imputáveis, é atribuído o valor positivo de 10 valores.

**6- Avaliação Psicológica (AP)** – 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. 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, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

**7- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter, através de uma relação interpessoal, informação sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de Avaliação de Competências será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Elevado – 20 valores  
Bom – 16 valores  
Suficiente – 12 valores  
Reduzido – 8 valores  
Insuficiente – 4 valores

**8- A ordenação final (OF)** dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = PPC \times 100\% \text{ ou } OF = AC \times 70\% + EAC \times 30\%$$

Legenda: OF – Ordenação final; PPC – Prova Prática de Conhecimentos; AC – Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

**9-** Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artº 24º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1º Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC: Perceção e compreensão da tarefa;
- 2º Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC: Qualidade de realização da tarefa;
- 3º Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC: Grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

10- A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será afixada no Edifício dos Paços Município de Vila Nova de Foz Côa e divulgada na página eletrónica [www.cm-fozcoa.pt](http://www.cm-fozcoa.pt) (Plataforma de Recrutamento).

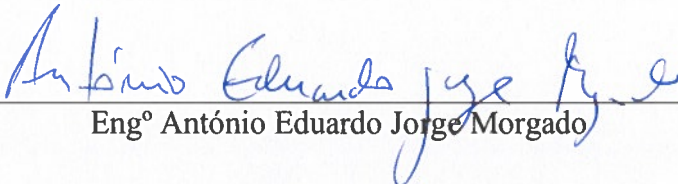
11- O júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos/às candidatos/as sejam realizadas pela unidade orgânica flexível de gestão de recursos humanos, através da plataforma de recrutamento.

12- Os candidatos excluídos serão notificados nos termos da Portaria n.º 233/2022 e do Código do Procedimento Administrativo, para a realização da audiência prévia nos termos dos artigos 121.º e 122.º do Código do Procedimento Administrativo.

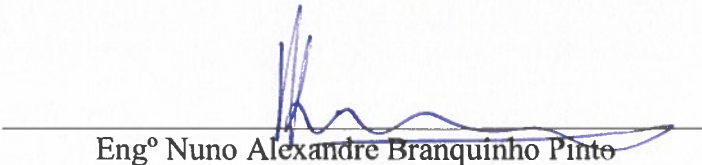
13- A lista unitária de ordenação final, após homologação, será divulgada no átrio do Município de Vila Nova de Foz Côa e disponibilizada na página de detalhe do procedimento concursal, em [www.cm-fozcoa.pt](http://www.cm-fozcoa.pt) (Plataforma de Recrutamento).

14- Em tudo o que não seja previsto na presente ata, aplicam-se as normas constantes da legislação em vigor.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos do júri.



Eng.º António Eduardo Jorge Morgado



Eng.º Nuno Alexandre Branquinho Pinto



Dr.ª Paula Alexandra Melhorado Lourenço