



ATA N.º 1

Em 04/08/2026, pelas 11 horas reuniu, na Associação de Municípios da Região do Planalto Beirão, o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com vista à ocupação de 2 (dois) postos de trabalho da carreira/categoria geral de Assistente Operacional da Área de Ambiente e Gestão de Resíduos, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal desta Associação, autorizado por Deliberação do Conselho Diretivo, em reunião ordinária de 12/01/2026, presidida pelo Senhor Presidente do Conselho Diretivo da Associação de Municípios da Região do Planalto Beirão, Dr. Ricardo Manuel Oliveira da Silva Cruz, constituído por:

Presidente: José Maria Manso Canaveira Ivo Portela, Secretário Executivo.

Vogais Efetivos: Paulo Miguel Dias Silva, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e, Élio José Henriques do Vale Andrade Técnico Superior.

Vogais Suplentes: Cecília Henriques da Costa, Técnica Superior e Luís Miguel Afonso Abrantes, Técnico Superior.

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 reserva de recrutamento para posto de trabalho com a seguinte caracterização: *“Exerce funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, na área de atuação da respetiva unidade orgânica, executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico, nomeadamente, acompanhamento e sensibilização, monitorização, deslocação ao local, transmissão de informações verbais ou telefónicas”*.

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Primeiro - Métodos de Seleção e utilização faseada

Nos termos dos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugado com o artigo 36.º da LTFP¹, serão aplicados os métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos (PC)** ou **Avaliação Curricular (AC)** e **Avaliação Psicológica (AP)** ou **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, nos seguintes termos:

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

¹ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente e doravante designada por LTFP e aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.



B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos.

Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

Nos termos do n.º 4 do artigo 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deverá ser aplicada a Entrevista de Avaliação de Competências como método de seleção facultativo uma vez que, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, complementa os restantes métodos, aumentando a validade preditiva do processo de seleção.

De acordo com o disposto no artigo 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídicofuncional, até à satisfação das necessidades.

Segundo – Prova de Conhecimentos

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 realizado individualmente e em suporte de papel, constituído por um conjunto de questões de escolha múltipla e/ou questões de desenvolvimento, com consulta da bibliografia/legislação indicada, podendo ter a duração máxima de 60 minutos, acrescidos de 15 minutos de tolerância. A Prova de Conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

Apresenta-se, em seguida, a bibliografia/legislação indicada. Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente ata até à data da publicação do anúncio.

Bibliografia / Legislação comum:

- Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro na sua redação atual;
 - Artigos 3.º a 19.º e 86.º a 88.º.
- Lei Geral Do Trabalho Em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua redação atual;
 - Artigos 19.º a 24.º, 70.º a 73.º, 126.º a 143.º e 176.º a 179.º
- Código dos Contratos Públicos – Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro na sua redação atual.
 - Artigos 16.º a 20.º, 35-A.º a 48.º e 112.º a 129.º

Bibliografia/Legislação específica:

- Regime Geral da Gestão de Resíduos - Decreto-Lei n.º 102-D/2020, de 10 de dezembro, na sua redação atual;
- Regulamento de Gestão de Resíduos Urbanos - Regulamento n.º 694/2024, de 26 de junho. na sua redação atual;



- Regulamento de Gestão de Resíduos Urbanos em Alta - Regulamento n.º 695/2024, de 26 de junho, na sua redação atual;
- Regime de adesão a um sistema de recolha de têxteis em fim de vida - Regulamento n.º 13/2026, na sua redação atual.

Terceiro - Avaliação Curricular

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. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Avaliação Curricular – AC;
- Habilitação Literária – HL;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;
- Avaliação de Desempenho – AD;

De acordo com a seguinte fórmula: **AC = (HL + FP + EP + AD) / 4**

Em que:

Habilitações Académicas: será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores:

Habilitação Literária	Valoração
Grau exigido para efeitos de candidatura	18 valores
Grau superior ao exigido para efeitos de candidatura	20 valores

A **Formação Profissional** é considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtida nos últimos **3 anos**.

São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a 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 é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação Profissional	Valoração
Sem formação relevante	0 valores
Até 10 horas	10 valores
Mais de 10 horas, até 35 horas	14 valores
Mais de 35 horas, até 70 horas	17 valores
Mais de 70 horas	20 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.

A **Experiência Profissional** é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovada, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Até 2 anos	10 valores
Entre 2 anos e até 4 anos	12 valores
Entre 4 anos e até 6 anos	14 valores
Entre 6 anos e até 8 anos	16 valores
Entre 8 anos e até 10 anos	18 valores
Igual ou superior a 10 anos	20 valores

A Avaliação de Desempenho é avaliada tendo em consideração o último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, resultando a classificação deste fator da aplicação dos seguintes níveis classificativos, de acordo com o disposto em vigor para este efeito (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na sua atual redação, a qual estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, adiante designado por SIADAP)

Avaliação de Desempenho	Valoração
1 a 2,999	8 valores
3 a 3,999	12 valores
4 a 4,999	16 valores
5	18 valores
Desempenho relevante com mérito (Menção desempenho Excelente)	20 valores
Sem avaliação do desempenho por facto não imputável ao candidato	10 valores

Quarto - Avaliação Psicológica

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.



Quinto - Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia.

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:

$$EAC = (25A + 25B + 15C + 15D + 20E) / 100$$

- A.** Orientação para o Serviço Público
 - Ética e Valores – Nível de exigência 3
 - Compromisso – Nível de exigência 3
 - Conduta Pessoal – Nível de exigência 4
- B.** Orientação para os Resultados
 - Foco nos resultados – Nível de exigência 3
 - Otimização dos recursos – Nível de exigência 4
 - Qualidade – Nível de exigência 3
- C.** Gestão do conhecimento
 - Aquisição do conhecimento – Nível de exigência 3
 - Aplicação do conhecimento – Nível de exigência 2
 - Partilha do conhecimento – Nível de exigência 2
- D.** Orientação para a segurança
 - Regras e procedimentos – Nível de exigência 2
 - Mitigação de riscos – Nível de exigência 2
 - Priorização da segurança – Nível de exigência 2
- E.** Inteligência emocional
 - Gestão de emoções – Nível de exigência 3
 - Empatia – Nível de exigência 3
 - Decisões emocionalmente inteligentes – Nível de exigência 3.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom;
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente;
- 8 Valores: Nível Fraco;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.



Sexto - Ordenação Final

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

$$OF = (60PC + 40EAC) / 100 \text{ ou } OF = (45AC + 55EAC) / 100$$

Legenda: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

Sétimo - Critérios de Ordenação Preferencial

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

- 1.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para o serviço público.
- 2.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para os resultados.
- 3.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: Inteligência emocional.

Oitavo - 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.

Nono - Notificações

O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos candidatos são realizadas pela Associação de Municípios da Região do Planalto Beirão, através do *email*: rh@planaltobeirao.pt.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O júri,

