



Aos dezasseis dias do mês de abril de 2026, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho, o Júri do procedimento concursal para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de **7 postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional (M/F) — Jardineiro – Ref.º A**, autorizado por deliberação da Câmara em reunião extraordinária de 15 de dezembro 2025 e remetido à Assembleia Municipal em sessão ordinária de 29/12/2025, foi aprovado o mapa de pessoal para 2026.

Por despacho do Sr. Presidente datado de 15/04/2026, reuniu o Júri, com o objetivo de fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal.

Estiveram presentes na reunião os elementos do Júri:

Presidente: Horácio Pereira Castro, Diretor do Departamento de Gestão de Equipamentos e Infraestruturas
Vogais Efetivos/as: Susana Carina Teixeira Leite Ribeiro Marinho— Chefe de Divisão de Conservação e Manutenção e Maria de João Lopes Pereira, Chefe de Divisão de Recursos Humanos.

De acordo com o descrito no Mapa de Pessoal 2026, Anexo C – 1.4.12.

Exercer todas as atividade/funções afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador/a detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

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

De acordo com o disposto no artigo 36.º da LTFP¹ e no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências ou Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, nos seguintes termos:

a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências a aplicar aos/às candidatos/as que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a concurso, bem como aos candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, desde que não tenham exercido por escrito, ao abrigo do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, a opção pelos métodos referidos na alínea seguinte;

b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica a aplicar aos restantes candidatos.

Os/as candidatos/as referidos na alínea a) do ponto anterior podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no Formulário Tipo de Candidatura, caso em que se aplicarão, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

No presente procedimento serão também utilizados como métodos de seleção complementares, a Entrevista de Avaliação de Competências e a Avaliação Psicológica, nos seguintes termos:

a) Aos/às candidatos/as a que forem aplicados os métodos obrigatórios, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências será aplicado como método de seleção facultativo a Avaliação Psicológica;

b) Aos/às candidatos/as a que forem aplicados os métodos obrigatórios, Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica será aplicado como método de seleção facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências;

¹Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente e doravante designada por LTFP e aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação

Nos termos dos números 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante da publicação, quanto aos facultativos, sendo excluídos do procedimento os/as candidatos/as que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou a fase seguinte, bem como os que tenham um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

Avaliação Curricular

De acordo com a alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, a 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 e a experiência profissional, definindo-se da seguinte forma: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP) e Experiência Profissional (EP).

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC=(HA*20\%+FP*20\%+EP*60\%)$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitações Académicas;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

Habilitações Académicas (HA)

É ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação:

Habilitações Académicas	Valoração
Grau académico classificação escolaridade mínima obrigatória	18 valores
Grau académico superior à escolaridade mínima obrigatória	20 valores

Formação Profissional (FP): Será considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizados no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos cinco anos e contabilizada em horas, de acordo com a seguinte tabela:

Formação Profissional	Valoração
Sem formação profissional	4 valores
Até 30 horas de formação	8 valores
De 31 a 50 horas de formação	12 valores
De 51 a 70 horas de formação 15	16 valores
Mais de 71 horas de formação 20	20 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) são apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso de o certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a seis horas e cada semana a cinco dias.

Experiência Profissional (EP): É considerado o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas mediante declaração onde conste inequivocamente a duração da relação contratual contabilizada em meses, qualquer que seja a modalidade de vínculo de emprego, público ou privado, 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 e até ao limite máximo de 20 valores:

J
2020
10

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional na área a prover	4 valores
Até 1 ano de experiência profissional na área a prover	8 valores
Mais de 1 ano de experiência profissional até 2 anos na área a prover	12 valores
Mais de 2 ano de experiência profissional até 3 anos na área a prover	16 valores
Mais de 3 anos de experiência profissional na área a prover	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

Entrevista de Avaliação de Competências

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)—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 de profissional previamente definido.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

A - Orientação para o serviço público

Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

B - Orientação para a colaboração

Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns

C - 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.

D - 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.

E - 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 diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

A valoração da Entrevista de Avaliação de Competências será de acordo com o seguinte:

- O/A candidato/a evidência 5 competências – 20 valores
- O/A candidato/a evidência 4 competências – 16 valores
- O/A candidato/a evidência 3 competências – 14 valores
- O/A candidato/a evidência 2 competências – 12 valores
- O/A candidato/a evidência 1 competências – 8 valores
- O/A candidato/a evidência 0 competências – 4 valores

Prova de Conhecimentos, (PC):

De acordo com a alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, e será aplicada aos/às candidatos/as que:

- a) não sejam titulares da carreira/categoria de assistente operacional;
- b) sejam titulares da carreira/categoria e se encontrem a cumprir ou executar atribuições, competências ou atividades diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
- c) sejam titulares daquela carreira/categoria e se encontrem a cumprir ou executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham expressamente afastado a avaliação curricular no requerimento de candidatura;

A Prova de Conhecimentos (PC) – A prova de conhecimentos é cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, com uma valoração, por parâmetro de 4 valores; 8 valores; 12 valores, 16 valores ou 20 valores. Será uma **prova prática de conhecimentos** com a duração até 30 minutos e revestirá a natureza prática e de simulação, de realização individual e consiste na **realização individual de tarefas práticas inerentes ao conteúdo funcional do posto de trabalho a concurso**, considerando-se parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, conforme abaixo se discriminam.

A - Preparação da tarefa a desempenhar, visa avaliar o conhecimento da função e da preparação do candidato para a execução da tarefa, com uma ponderação de **30%**.

B - Manuseamento de máquinas/equipamentos e ferramentas de realização, visa avaliar o domínio e conhecimento do candidato, quanto ao manuseamento das máquinas/equipamentos e ferramentas, com ponderação de **30%**.

C - Cumprimento das Regras de Segurança e Higiene no Trabalho, visa avaliar a apetência para o cumprimento das normas de HST, com uma ponderação de **(15%)**

D - Celeridade na execução, verificação do tempo de execução da tarefa proposta, com a ponderação de **10%**.

E - Qualidade do trabalho efetuado, visa avaliar a qualidade do trabalho executado, com uma ponderação de **15%**.

Prova Prática de Conhecimentos – PPC = (A30%)+(B30%)+(C15%)+(D10%)+(E15%)

Os candidatos devem apresentar-se no local estipulado 20 minutos antes da hora agendada para o início da prova.

Para a realização da prova de conhecimentos, os candidatos deverão apresentar-se munidos de documento identificativo com fotografia.

Durante a prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado.

Avaliação Psicológica (AP)

A avaliação psicológica será realizada por entidade especializada externa ou pela entidade pública responsável pelo recrutamento, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas, conforme o disposto no artigo 17.º da Portaria. Este método de seleção visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e podendo comportar uma ou mais fases.

Este método de seleção obrigatório é valorado nos termos do previsto no n.º 2, do art.º 21.º, da referida Portaria, sendo avaliado através das menções de Apto ou Não Apto. A avaliação psicológica valorada com Não Apto é eliminatória do procedimento.

Fórmula de classificação final:

Nos termos do artigo 23.º da Portaria, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores e considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com as seguintes fórmulas:

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção, Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica:

$$CF^* = (AC \times 50\% + EAC \times 50\%)$$

* Condicionado a AP - Apto

Em que:

CF - Classificação Final;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

AP – Avaliação Psicológica

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção, Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências:

$$CF^* = (PPC \times 70\% + EAC \times 30\%)$$

* Condicionado a AP - Apto

Em que:

CF - Classificação Final;

PPC - Prova Prática de Conhecimentos;

AP – Avaliação Psicológica

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

A obtenção da menção de não apto, na Avaliação Psicológica, determina a eliminação do candidato e exclusão do procedimento.

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o/a candidato/a que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos números 3 e 4, do artigo 21.º, da Portaria, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria.

Nos casos em que, após a aplicação do artigo 24.º da Portaria, subsistam empates entre os candidatos, serão aplicados os seguintes critérios de desempate, de forma decrescente:

- Maior tempo de experiência profissional comprovada, na área de atividade a recrutar e validada pelo Júri;
- Candidato/a com a melhor classificação no parâmetro "Orientação para o serviço público", do método de Seleção Entrevista Avaliação de Competências;
- Candidato/a com a melhor classificação no Parâmetro "Orientação para a segurança", do método de Seleção Entrevista Avaliação de Competências;

Os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados/as nos termos da Portaria e do Código do Procedimento Administrativo (CPA), para a realização da audiência prévia.

Para o efeito, os/as candidatos/as devem obrigatoriamente utilizar o formulário disponível na página eletrónica do Município <https://cm-fafe.pt/concursos>.

As alegações em sede de audiência prévia, devem mencionar expressamente a referência do procedimento concursal a que respeitam, podendo ser entregues pessoalmente ou a remeter por correio registado, com aviso de receção, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Fafe, Av. 5 de Outubro, 4820-501 Fafe.

Quota de emprego para pessoas com deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60%: para efeitos do previsto no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, dar-se-á cumprimento ao previsto no seu art.º 3.º, considerando o número de postos de trabalho que vierem a ser ocupados, devendo para tal o/a candidato/a declarar, no formulário de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h), do artigo 9.º, da Constituição da República Portuguesa “a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação”.

Notificação e Publicidade: a notificação das deliberações do procedimento concursal será efetuada por correio eletrónico, conforme previsto no número 1, do art.º 6.º, da Portaria.

As listas ordenadas alfabeticamente dos resultados de cada método de seleção e a lista unitária da ordenação final dos/as candidatos/as, após homologação, são disponibilizadas na página eletrónica do Município de Fafe, <https://cm-fafe.pt/concursos> e afixadas no Edifício dos Paços do Concelho e de acesso Público.

Será ainda, publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicitação, no que se refere à homologação da lista unitária de ordenação final.

Proteção de Dados Pessoais: na candidatura, o/a candidato/a presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais, no ato da candidatura e com a estrita finalidade de recolha, e integração na base de dados do procedimento concursal e pelo tempo que durar o respetivo procedimento, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

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,



(Horácio Pereira Castro)



(Susana Carina Leite Teixeira Ribeiro Marinho)



(Maria João Lopes Pereira)