



SB  
Handwritten signature

**ATA DE REUNIÃO DE JÚRI N.º 1**

Em 04/07/2024, nesta cidade de Barcelos, e no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal comum para **constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado**, tendo em vista o preenchimento de **dez (10) postos de trabalho** da categoria/carreira de **Assistente Operacional (Auxiliar de Serviços Gerais - Saúde)**, previstos e não ocupados, conforme caracterização no mapa de pessoal deste Município, para exercer funções no **Gabinete de Planeamento e Gestão Operacional (Saúde)**, deste Município de Barcelos, constituído por:

- **Presidente:** Dra. Sónia Bogas Ferreira, Técnica Superior e responsável pelos Serviços Gerais e Hoteleiros das Unidades de Cuidados de Saúde Primários da Unidade Local de Saúde de Barcelos/Esposende, E.P.E.;
- **Vogais Efetivos:** Dr. Manuel António Carvalhosa Alves, Chefe de Unidade Municipal do Gabinete de Planeamento e Gestão Operacional (Saúde) e Dr. Fábio Miguel da Silva Ferreira Carvalho, Chefe de Divisão de Recursos Humanos.
- **Vogais Suplentes:** Sra. Maria Isabel Silva Alves, Assistente Operacional na Unidade de Cuidados de Saúde Primários da Unidade Local de Saúde de Barcelos/Esposende, E.P.E. e Dra. Anabela Miranda Coelho, Técnica Superior.

Com a presente reunião, visou o júri, nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, doravante designada por Portaria, e do aviso de abertura, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, aplicáveis aos candidatos do procedimento, para ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização:

Funções de natureza executiva e de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com grau de complexidade variável; execução de tarefas de apoio complementares, podendo comportar esforço físico e a responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário à reparação e manutenção dos mesmos, com grau de complexidade 1, designadamente:

- Recolha e acondicionamento dos resíduos de acordo com as regras instituídas para o lixo hospitalar (gabinetes de enfermagem, consultórios médicos, salas de tratamento, casas de banho);
- Recolha do lixo comum;
- Limpeza e desinfeção de todas as áreas da unidade de saúde (pavimento, quartos, salas, casas de banho, consultórios, refeitório, entre outras);
- Recolher roupas sujas de doentes e profissionais de saúde;
- Abastecer as casas de banho com papel higiénico, papel para as mãos (papel toalha) e sabonete;
- Reposição de material de consumo nas salas de tratamento, consultórios médicos e outras salas (álcool, máscaras, Luvas, celulose, adesivo, lancetas, espéculos auriculares, Ligaduras, compressas, dispositivos médicos reutilizáveis, escovilhões, resguardos, entre outros);
- Higienização das portas de entrada, barreira e balcão de secretariado, cadeiras da(s) sala(s) de espera;
- Efetuar manutenções de carácter simples da Unidade onde se encontra inserido(a).



Nestes termos foi deliberado, por unanimidade, o seguinte:

**1. Descrição da Habilitação**

Escolaridade Obrigatória.

Não é possível a substituição das habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, em conformidade com o decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto.

**2. Requisitos especiais (fator eliminatório):** Possuir Carta de Condução.

**3. Métodos de Seleção:**

- Os métodos de seleção obrigatórios a aplicar, conforme o previsto no artigo 36.º da Lei 35/2014, de 20/06, conjugado com o artigo 17.º da Portaria, são a **Prova de Conhecimentos (PC)** e a **Avaliação Psicológica (AP)**, sem sequência obrigatória de aplicação;
- Caso o candidato se encontre na situação do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, os métodos de seleção são a **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, a não ser que o candidato o afaste por escrito.

**3.1. Prova de Conhecimentos (PC):** visa avaliar em que medida os candidatos dispõem das competências e conhecimentos profissionais necessários ao exercício das funções a desempenhar. Assumirá natureza **teórica e prática**, de realização individual, com a duração de 30 minutos, relacionada com as funções de auxiliar de serviços gerais. A **parte teórica** será realizada de forma **oral**, e pretende aferir conhecimentos relacionados com a função, e a **parte prática** incidirá na **execução de algumas tarefas inerentes à atividade**, e ambas versarão sobre as seguintes matérias, que poderão ser consultadas no seguinte manual:

- **Manual de Boas Práticas em prevenção e Controlo da Infeção:** [https://www.hbarcelos.min-saude.pt/wp-content/uploads/sites/11/2018/06/Manual-de-controlo-de-infe%C3%A7%C3%A3o.CSP\\_.pdf](https://www.hbarcelos.min-saude.pt/wp-content/uploads/sites/11/2018/06/Manual-de-controlo-de-infe%C3%A7%C3%A3o.CSP_.pdf)
  - Identificação de instrumentos e equipamentos associados à função;
  - Uso e manuseamento de produtos de limpeza e desinfeção;
  - Execução dos planos de higienização dos espaços (limpezas de pavimento, portas, barreira, balcão de secretariado, salas de espera, gabinetes, consultórios, salas de tratamento, casas de banho, refeitórios, vidros, etc.);
  - Separação de resíduos hospitalares/ resíduos comuns;
  - Identificação de material de consumo;
  - Conhecimento e utilização dos EPI's (Equipamentos de Proteção Individual).



Handwritten signature and initials in blue ink.

Departamento de Administração Geral  
Divisão de Recursos Humanos

A prova de conhecimentos é de caráter obrigatório e a sua classificação resulta da soma aritmética simples da valorização obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas, sendo que a **parte teórica representará 40%**, e a **parte prática 60%**, da nota final.

**3.2. Avaliação Psicológica (AP):** Este método será aplicado por entidade externa, por técnicos devidamente certificados, e 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 a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Os candidatos são avaliados através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 21.º da Portaria.

**3.3. Avaliação Curricular (AC):** será analisada a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho, que se traduzirá na seguinte fórmula:

$$AC=20\% \times HA + 35\% \times FP + 35\% \times EP + 10\% \times AD$$

Para cada um dos elementos constantes da fórmula atrás referida serão considerados e ponderados os seguintes fatores:

- a) Na Habilitação Académica (HA) será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, relacionada com a área funcional a concurso:

Habilitação literária exigida	20 Valores
-------------------------------	------------

- b) Formação Profissional (FP): serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a caracterização do posto de trabalho, valoradas da seguinte forma:

Sem formação profissional relevante para o exercício das funções	10 Valores
Até 20 horas de formação profissional relevante	12 Valores
De 21 a 40 horas de formação profissional relevante	14 Valores
De 41 a 60 horas de formação profissional relevante	16 Valores
De 61 a 80 horas de formação profissional relevante	18 Valores
Mais de 80 horas de formação profissional relevante	20 Valores

*\*Se o certificado da ação de formação não indicar o número de horas, será considerado:  
Um dia = 7 horas; Uma semana = 30 horas; Um mês = 120 horas.*

- c) Experiência Profissional (EP): Será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, desde que devidamente comprovado através de declaração ou certidão, designadamente, em regime de estágio profissional e contrato de trabalho, e valorado de acordo com a seguinte tabela:



Sem experiência	0 Valores
≤ 1 ano	10 valores
> 1 e ≤ 2 anos	12 Valores
> 2 e ≤ 3 anos	14 Valores
> 3 e ≤ 4 anos	16 Valores
> 4 e ≤ 5 anos	18 Valores
> 5 anos	20 aiores

d) Avaliação do Desempenho (AD) SIADAP: Relativa ao último período avaliativo, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorado do modo seguinte:

Desempenho insuficiente/ inadequado	0 Valores
Desempenho bom/ adequado	12 Valores
Desempenho muito bom/ relevante	16 Valores
Desempenho excelente	20 Valores

\* Sem avaliação de desempenho por motivo não imputável ao candidato: 10 Valores

**3.4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** Este método será aplicado por entidade externa, por técnicos devidamente certificados, e visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo avaliada através da média aritmética simples numa escala de 0 a 20 valores e expressa até às centésimas.

Para a avaliação dos métodos de seleção Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências o júri deliberou considerar as **competências** abaixo indicadas:

- Conhecimentos e experiência;
- Trabalho em equipa e cooperação;
- Relacionamento interpessoal;
- Orientação para a Segurança;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço

#### 4. Faseamento dos métodos de seleção:

De acordo com o n.º 1 do artigo 19.º da Portaria, a aplicação dos métodos de seleção poderá ser faseada, e da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos apenas do primeiro método obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método, apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da situação jurídico funcional, até à satisfação das necessidades;
- c) Dispensa da aplicação do segundo método ou do método seguinte aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.



07.  
ES  
/

**5. Ordenação Final (OF):**

A ordenação final, dos candidatos que completem o procedimento, será expressa numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

**OF=100% $\times$ PC** e considerado **Apto** no método de Avaliação Psicológica ou **OF=70% $\times$ AC+30% $\times$ EAC**

**6. Candidatos com grau de incapacidade:**

Nos termos do n.º 3 do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, o candidato com deficiência que se enquadre nos termos do n.º 1 do artigo 2º da Lei n.º 9/89, de 02/05, tem preferência em situação de igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, devendo declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar cópia do atestado médico de incapacidade, emitido pela Administração Regional de Saúde.

**7. Valoração dos métodos de seleção:**

São adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com as características de cada método:

Na Prova de conhecimentos, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração às centésimas. Na Avaliação Psicológica, são consideradas as menções *Apto* e *Não Apto*.

**8. Critérios de desempate:**

Em situações de igualdade de valoração, o júri deliberou, por unanimidade, aplicar o disposto no artigo 24.º da Portaria. Definiu ainda aplicar, na seguinte ordem, como critérios de desempate complementares, nos casos em que subsiste a igualdade de valoração, os seguintes:

- a) Maior classificação obtida na parte prática do método de seleção **Prova de Conhecimentos** para os candidatos enquadrados no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP;
- b) Maior classificação obtida no parâmetro de “Experiência Profissional” no método de seleção de **Avaliação Curricular** para os candidatos enquadrados no n.º 2 do artigo 36 da LTFP.
- c) Primazia na data e hora da submissão da candidatura, contadas desde a última alteração à candidatura (para todos os candidatos).

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e redigida a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri.

O JÚRI,

  
(Dra. Sónia Bogas Ferreira)



**BARCELOS**  
MUNICÍPIO

Departamento de Administração Geral  
Divisão de Recursos Humanos

(Dr. Manuel António Carvalhosa Alves)

(Dr. Fábio Miguel da Silva Ferreira Carvalho)