



João Santos  
António Luís

## Ata do Júri nº1 – Ref.ª B (Ata de abertura)

Aos quinze dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e cinco reuniu, sendo cerca das 18h30 horas, no edifício sede da Junta de Freguesia de Tavarede, 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 ao preenchimento de 1 posto de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Operacional - Área funcional de Cantoneiro, conservação e limpeza de espaços públicos, pinturas e serviços diversos, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal da Junta de Freguesia de Tavarede.

### Constituição do Júri:

**Presidente do Júri:** João Alberto Neves dos Santos, Assistente Operacional na Junta de Freguesia de Tavarede;

### Vogais efetivos:

**1.º Vogal:** Maria Manuela Simões Nossa de Oliveira, Assistente Técnica na Junta de Freguesia de Tavarede, substituindo o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

**2.º Vogal:** António Manuel Cabete Luís, Assistente Operacional na Junta de Freguesia de Tavarede;

### Vogais suplentes:

**1.º Vogal:** Paula Manuela Madeira Correia, Assistente Técnica na Junta de Freguesia de Tavarede;

**2.º Vogal:** Maria Helena Almeida Reis, Assistente Técnica na Junta de Freguesia de Tavarede.

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, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização:

**Assistente Operacional** - Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional (Área funcional de “Cantoneiro, conservação e limpeza de espaços públicos, pinturas e serviços diversos”), nos termos do mapa a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), correspondente ao grau de complexidade 1, com o seguinte Conteúdo Funcional, conforme descritas no Mapa de Pessoal para 2025.



João Santos  
António Luís

#### Atribuições:

- Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis;
- Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico;
- Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos;
- Limpeza e conservação dos espaços e equipamentos públicos;
- Manuseamento e manutenção de máquinas;
- Limpeza da Sede da Junta de Freguesia e manutenção do estaleiro;
- Limpeza de bermas e valetas;
- Manutenção de pequenos jardins da responsabilidade da Junta;
- Limpeza de Passeios;
- Manutenção do espaço do Centro Escolar;
- Manutenção dos sinais verticais de trânsito;
- Manutenção e Limpeza do Cemitério.

A descrição de funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do artigo 81.º da LGTFP.

**Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:**

#### **Primeiro - Métodos de Seleção:**

Nos termos do n.º 1 do art.º 17 e n.º 2 do art.º 18 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada de Portaria, conjugado com o n.º 1 do art.º 36 da LTFP, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- A. Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização (anterior requalificação) que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, por afastar o método de Avaliação Curricular (AC), aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36º da LGTFP.
- B. Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - para os restantes candidatos.



João Santos  
Antonio Luis

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos ou a menção classificativa de não apto no método de avaliação psicológica. Ao abrigo do disposto no n.º 3 do art.º 21 da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório.

### **Segundo - Prova Conhecimentos (PC):**

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da correspondente função do posto de trabalho a ocupar. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional.

A Prova de Conhecimentos será de natureza prática, e de realização individual. Será valorada na escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas. A prova terá a duração máxima de 40 minutos, incidindo sobre as tarefas correntes do posto de trabalho a concurso, consistindo na identificação das verificações que antecedem o início do serviço; selecionar o equipamento de proteção individual, utilização das ferramentas e máquinas a utilizar para a execução dos trabalhos.

A prova será avaliada com base nos seguintes parâmetros:

1) Perceção e compreensão da tarefa:

5 valores - Evidencia elevada perceção e compreensão da tarefa;

3 valores - Evidencia boa perceção e compreensão da tarefa;

2 valores - Demonstra possuir razoável perceção e compreensão da tarefa;

1 valor - Revela pouca perceção e compreensão da tarefa;

0 valores - Não revela perceção e compreensão da tarefa;

2) Qualidade de realização:

5 valores - Evidencia elevada qualidade de realização da tarefa;

3 valores - Evidencia boa qualidade de realização da tarefa;

2 valores - Demonstra razoável qualidade de realização da tarefa;

1 valor - Revela pouca qualidade na realização da tarefa;

0 valores - Não revela qualidade na realização da tarefa;



João Santos  
Antonio Luis B.

3) Celeridade na execução:

5 valores - Evidencia celeridade na execução da tarefa muito acima do expectável;

3 valores - Evidencia celeridade na execução da tarefa acima do expectável;

2 valores - Demonstra razoável celeridade na execução da tarefa;

1 valor - Revela pouca muita celeridade na execução da tarefa;

0 valores - Não revela qualquer celeridade na execução da tarefa;

4) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados:

5 valores - Evidencia um elevado grau de conhecimentos técnicos;

3 valores - Manifesta muitos conhecimentos técnicos;

2 valores - Demonstra alguns conhecimentos técnicos;

1 valor - Revela poucos conhecimentos técnicos;

0 valores - Não revela conhecimentos técnicos.

### **Terceiro - Avaliação Curricular (AC):**

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Na avaliação curricular é adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos seguintes parâmetros:

a) Nível habilitacional – NH

b) Formação profissional, considerando-se nomeadamente as áreas de formação e aperfeiçoamento profissionais relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função – FP

c) Experiência profissional, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas – EP



João Santos  
António Luís

A avaliação curricular será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

NH=20%

FP=20%

EP=60%

$$AC = (NH*20\% + FP*20\% + EP*60\%)/3$$

Em que:

**Nível habilitacional (NH):**

Nível habilitacional de grau exigido para o posto de trabalho - 15 valores;

Nível habilitacional de grau superior ao exigido para o posto de trabalho 20 valores.

**Formação Profissional (FP):**

Serão consideradas as ações de formação dos últimos 5 anos e na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados mediante a entrega de cópias dos respetivos certificados (máximo de 20 valores).

- Sem formação ou não relacionadas com a área - 8 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 10 horas - 10 valores
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 11 e 20 horas - 12 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 30 horas - 14 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas - 16 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 50 horas - 18 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 51 horas - 20 valores

No caso da declaração de participação na ação de formação não ser expressa em horas, o apuramento será efetuado da seguinte forma:

1 dia = 6 horas; 1 semana (5 dias) = 35 horas; 1 mês (22 dias) = 154 horas



João Santos  
André Luis B.

### **Experiência Profissional (EP):**

Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de funções na área profissional para a qual é aberto este concurso e será avaliado, de acordo com os seguintes critérios (à data da candidatura):

- Sem experiência profissional = **10 valores**;
- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se caracterize somente, através de competências afins à caracterização do posto de trabalho, num período até 2 anos = **12 valores**;
- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se caracterize somente, através de competências afins à caracterização do posto de trabalho, num período de > 2 anos < 4 anos = **14 valores**;
- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se caracterize somente, através de competências afins à caracterização do posto de trabalho, num período > 4 anos = **16 valores**;
- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, nomeadamente, em unidades orgânicas de Autarquias Locais com competências idênticas às Juntas de Freguesia, e de acordo com a caracterização do posto de trabalho, num período até 1 ano = **17 valores**;
- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, nomeadamente, em unidades orgânicas de Autarquias Locais com competências idênticas às Juntas de Freguesia e de acordo com a caracterização do posto de trabalho, num período > 1 ano < 3 anos = **18 valores**;
- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, nomeadamente, em unidades orgânicas de Autarquias Locais com competências idênticas às Juntas de Freguesia e de acordo com a caracterização do posto de trabalho, num período > 3 ano < 4 anos = **19 valores**;
- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, em unidades orgânicas de Autarquias Locais com competências idênticas às Juntas de Freguesia e de acordo com a caracterização do posto de trabalho, num período > 4 anos = **20 valores**.

As ponderações dos fatores (NH, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.



João Santos  
Antonio Luis

#### **Quarto - Avaliação Psicológica (AP):**

A 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 duas fases.

Por cada candidato submetido a avaliação psicológica, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo.

O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela DGAEP ou pela mesma entidade avaliadora.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, com carácter eliminatório e sem expressão na fórmula da classificação final.

#### **Quinto - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):**

A 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 de profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia, conforme descritas na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro.

A entrevista de avaliação de competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionados com o perfil de competências.

Competências a avaliar:

- Orientação para o serviço público;
- Orientação para a colaboração;
- Orientação para os resultados;
- Gestão do conhecimento;
- Comunicação;
- Iniciativa;
- Orientação para a inclusão;
- Orientação para a segurança.



João Santos  
António Luís

A avaliação final resultará da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das competências.

### **Sexto- A ordenação final dos candidatos (OF):**

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento Concursal tendo em conta a urgência no preenchimento dos posto de trabalho em apreço, e a previsão de um número significativo de candidaturas, de acordo com o disposto no art.º 19 da Portaria, a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes é apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com 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, considerando-se a valoração até às centésimas, e será efetuada através da seguinte fórmula, consoante o caso:

$$\text{OF} = 70\% \text{PC} + 30\% \text{EAC} \text{ ou } \text{OF} = 70\% \text{AC} + 30\% \text{EAC}$$

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

Em situações de igualdade de valoração serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no art.º 24 da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Critério - Candidato com a melhor classificação obtida na EAC (entrevista de avaliação de competências), na competência " Comunicação";
- 2.º Critério - Candidato com a melhor classificação obtida na EAC (entrevista de avaliação de competências), na competência " Orientação para os resultados".

### **Sétimo - candidato com deficiência:**

De acordo com o n.º 3 do artigo 3 do Decreto-Lei 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.



Para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no formulário eletrónico de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

### **Oitavo - Verificação dos requisitos de admissão:**

Nos termos do n.º 1 do art.º 16 da Portaria, terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri procederá, nos cinco dias úteis seguintes, à verificação dos elementos apresentados pelos candidatos, designadamente o preenchimento dos requisitos exigidos e a apresentação dos documentos essenciais à admissão.

Todas as decisões foram tomadas por unanimidade 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 membros do Júri.

O Júri,

Presidente João Alberto Neves Santos

(João Alberto Neves dos Santos)

1º Vogal Manuela Oliveira

(Maria Manuela Simões Nossa de Oliveira)

2º Vogal António Manuel Cabete Luís

(António Manuel Cabete Luís)

