



SANTO ANTÃO E SÃO JULIÃO
DO TOJAL

Junta de Freguesia

Paula Carlos Pedroso

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, NA ÁREA DE LIMPEZA URBANA, EM REGIME DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

ATA Nº UM

Ao sexto dia do mês de abril de 2026, pelas 16h00 reuniu, na sala de reuniões desta Junta de Freguesia, o Júri designado para o Procedimento Concursal acima mencionado com a seguinte constituição:

Presidente – Maria Luísa dos Santos Nabeira Frija Ferreira - Assistente Técnica

1º Vogal Efetivo – Paula Cristina Carlos Pedroso do Vale – Encarregado Operacional

2º Vogal Efetivo – Maria Isabel Vicente Gonçalves Fernandes – Assistente Técnica

A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, decidir das fases que comportam os métodos de seleção e das condições específicas da sua realização, selecionar os temas a abordar na prova de conhecimento, bem como definir o seu tipo.

Considerando o disposto na Lei nº 35/2014, de 20/06 e na Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, o júri deliberou:

MÉTODOS DE SELEÇÃO

1. Prova de Conhecimentos (PC) 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. (alínea a) do nº 1 do Artigo 17º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro).

Natureza – Prática

Forma – Oral

Duração – 45 minutos

Programa: Proceder à varredura e limpeza de um espaço público, manualmente e com máquina de corte e aspiração, à limpeza de um sumidouro e de uma papeleira e à condução de varredoura mecânica e de viatura de recolha de monos.



É adotada a escala de 0 a 20 valores sendo avaliados os seguintes parâmetros:

- Percepção e compreensão da tarefa
- Qualidade de realização da tarefa
- Celeridade na execução da tarefa
- Grau de conhecimentos técnicos/práticos demonstrados

Cada parâmetro será avaliado da seguinte forma:

Elevado	5 Valores
Bom	4 Valores
Suficiente	3 Valores
Reduzido	2 Valores
Insuficiente	1 Valor

2. 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. (alínea b) do nº 1 do Artigo 17º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro).

Este método irá comportar uma fase e tem o seguinte perfil de competências, com base no Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCap), aprovado pela Portaria nº 241/2024/1, de 20 de setembro:

- Orientação para o serviço público
- Orientação para os resultados
- Orientação para a Segurança
- Orientação para a Colaboração

A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. (nº 2 do Artigo 21º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro)

3. 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 de desempenho (alínea c) do nº 1 do Artigo 17º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro).

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, através da aplicação da fórmula: $AC = 1HA + 2EP + 1FP + 1AD/5$ cujos factores de apreciação são:

3.1. Habilidade Académica (HA), onde se ponderará a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, considerando-se os seguintes valores:

Escolaridade Obrigatória	19 Valores
Superior à Escolaridade Obrigatória	20 Valores

3.2. Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas tendo em conta a sua duração:

Sem experiência profissional	08 Valores
Até 3 anos	12 Valores
Superior a 3 anos e até 6 anos	16 Valores
Superior a 6 anos	20 Valores

3.3. Formação Profissional (FP), em que se ponderam as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nos seguintes termos:

Sem ações de formação	08 Valores
Até 20 horas	12 Valores
De 21 horas até 40 horas	16 Valores
Superior a 41 horas	20 Valores

Será valorada a formação documentalmente comprovada.

Nas ações de formação em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. Na ausência de qualquer discriminação da duração em horas ou em dias, é atribuído um total de 7 horas.

3.4. Avaliação de Desempenho (AD), relativa aos últimos dois períodos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, em que será considerada a média das avaliações do desempenho, com arredondamento às centésimas, na escala de 0 a 20 valores, sendo para a conversão aplicado o fator multiplicador 4, na escala de 1 a 5 valores.

Os candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, terão um valor anual positivo de 14 (catorze) valores a ser considerado na respetiva fórmula de cálculo (alínea c) do nº 2 do Artigo 20º da Portaria nº233/2022, de 9 de setembro).



4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função (alínea d) do nº 1 do Artigo 17º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro)

As Competências definidas para proceder à Entrevista de Avaliação de Competências, com base no Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCap), aprovado pela Portaria nº 241/2024/1, de 20 de setembro, são as seguintes:

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 colectivo.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.
- Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.
- Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.

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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados.
- Utiliza os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável.
- Identifica e cumpre os padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcançar.

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.

Paula Redondo

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função.
- Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa.
- Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades.

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.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.
- Reconhece a contribuição dos outros.
- Apresenta contributos para os objetivos comuns.

A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração aproximada de 40 minutos e baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a demonstração dos comportamentos face ao padrão médio exigível e traduzem-se nas seguintes valorações:

O comportamento observável supera o padrão médio exigível	5 pontos
O comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível	3 pontos
O comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível	1 ponto

A valoração das competências em análise será classificada com a seguinte grelha de correspondência:

Nenhum dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada pelo nível de pontuação do comportamento mais frequente: 3 ou 5 pontos
Apenas um dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada com 3 pontos

Dois ou mais comportamentos são pontuados com 1 ponto	A competência é classificada com 1 ponto
---	--



Paula
eduro

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, sendo a avaliação final obtida através da soma das valorações de cada competência a avaliar. É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma classificação inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

UTILIZAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO:

Por deliberação da Junta de Freguesia de 31 de março de 2026 relativamente à abertura do procedimento concursal e considerando a necessidade de realizar Prova de Conhecimentos em local distinto e a indispensabilidade de empregar roupa, instrumentos e equipamentos de trabalho, incluindo de proteção individual, a utilização dos métodos de seleção será faseada. (alínea q) do nº 3 do Artigo 11º e nº 2 do Artigo 22º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro)

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicação, quanto aos facultativos (nº 3 do Artigo nº 21º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro).

Os métodos de seleção são avaliados numa escala de 0 a 20 valores (considerando-se a valoração até às centésimas), com exceção da Avaliação Psicológica que é avaliada através das menções Apto e Não Apto.

É excluído do procedimento o candidato que não compareça ao primeiro método de seleção ou que, nos termos do nº 4 do Artigo 21º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases ou que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.

CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) e a consequente ordenação final dos candidatos resultam das fórmulas A e B e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção indicados, considerando-se não aprovados os candidatos que, na Classificação Final, obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Fórmula A: $CF = 50\% AC + 50\% EAC$

ou

Fórmula B: CF = 100% PC + Menção classificativa na AP

Em que:

AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica;

ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

De acordo com o n.º 3 do Artigo 3.º e Artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Em situações de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no Artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

1.º Candidato residente na área geográfica da União de Freguesias de Santo Antão e São Julião do Tojal;

3.º Candidato com idade inferior.

DEFINIÇÃO DO PRAZO PARA ENTREGA DE DOCUMENTOS AOS CANDIDATOS:

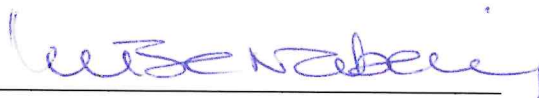
O prazo para apresentação dos documentos é de 5 dias úteis, podendo o Júri conceder, um prazo suplementar de 3 dias, para apresentação dos documentos exigidos, quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis a dolo ou negligência do candidato. (nº 4 do Artigo 15º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro)

E não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião.

O Júri

Presidente

(em substituição)



Maria Luísa dos Santos Nabeira Frija Ferreira

1º Vogal

Paula Pedroso

Paula Cristina Carlos Pedroso do Vale

2º Vogal

Isabel Fernandes

Maria Isabel Vicente Gonçalves Fernandes