



*Handwritten signature in blue ink*

ATA n.º 1

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento 1 posto de trabalho – carreira e categoria de Assistente Operacional – área funcional: administrativo (Tempo Parcial)

No dia 22 do mês de dezembro de dois mil e vinte e quatro, na sede da Junta de Freguesia de Pedrogão, reuniram os membros que compõem o Júri do procedimento concursal comum em título identificado, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera, conforme deliberação da Junta de Freguesia, datada de 14 de novembro de 2024: -----

**Presidente** – Filomena Maria Abreu Gonçalves Inácio (Coordenadora Técnica- Recursos Humanos); -  
**1.º Vogal** – Rui Miguel Gameiro das Neves Pereirinha (Chefe de Divisão- Divisão de Serviços Municipais), (substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos); -----

**2.º Vogal** – Sérgio Nuno de Oliveira Rosa (Encarregado Operacional- Energia/Iluminação Pública).---  
Assim, e tendo em conta todas as regras subjacentes ao procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhadores na administração pública, designadamente o Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante designada por LFTP) e a Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro (adiante Portaria), deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que seguidamente se enunciam, sendo que o procedimento concursal se destina à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Assistente Operacional (área funcional: Administrativo – tempo parcial).-----

**QUESTÃO PRÉVIA – SUBSTITUIÇÃO DAS HABILITAÇÕES LITERÁRIAS (art. 34.º da LFTP) -----**

No presente procedimento não é possível a substituição da escolaridade obrigatória por experiência profissional, de acordo com disposto na deliberação da Junta de Freguesia de 14 de novembro de 2024. -----

**I – Métodos obrigatórios -----**

1. Para os **trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa [a]**, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são os seguintes (n.º 2, do art. 36.º, da LFTP): -----

- Avaliação Curricular (AC) -----
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

[a] O Júri delibera considerar que se está perante a execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, quando houver declaração emitida pelo serviço de origem com a descrição das funções efetivamente desempenhadas pelos candidatos, nos termos da qual haja uma efetiva identidade global com o posto de trabalho a concurso, cuja caracterização se encontra no mapa de pessoal da Freguesia e constará do aviso a publicar na Bolsa de Emprego Público.

**1.1 Avaliação Curricular (AC) -----**



A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações literárias ou profissionais, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida (para os candidatos com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida). Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: -----

Habilitação Académica (HA) -----

Formação Profissional (FP) -----

Experiência Profissional (EP) -----

Avaliação de Desempenho (AD) -----

1.1.1 - A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, calculada da seguinte forma: -----

$AC = HA + FP + (EP \times 2) + AD / 5$  -----

Sendo: -----

HA - Habilitação académica -----

FP - Formação profissional -----

EP - Experiência profissional -----

AD - Avaliação do desempenho -----

No caso dos candidatos que não possuam avaliação do desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, nos termos previstos na al. c), do n.º 2, do art. 8.º, da Portaria, será a atribuída a valoração de 12 valores. -----

Para cada fator de avaliação do método de seleção "Avaliação Curricular", os critérios e respetivas ponderações são as seguintes: -----

**(HA) - Habilitação académica** -----

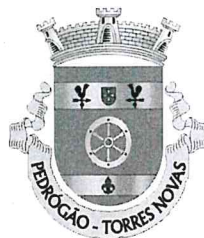
Neste fator será ponderada a titularidade de um grau habilitacional ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, designadamente em instituições do sistema de ensino português ou noutros desde que devidamente reconhecida a equivalência por estabelecimento de ensino português. -----

Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes: -----

**Habilitação académica** -----

- Habilitação obrigatória de acordo com a idade do candidato - 16 valores -----
- Habilitação com um nível imediatamente superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato - 18 valores -----
- Habilitação com dois níveis ou mais níveis superiores à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato - 20 valores -----

**Nota:** Atendendo a que estamos num procedimento equiparado a carreira de grau 1 de complexidade funcional das carreiras gerais da Administração Pública, nos termos do art. 86.º, n.º 1, al. a) da LTFP (Anexo I da Lei 35/2014, de 20 de Junho), deliberou o Júri que desde que estivesse verificado o nível habilitacional que permitisse a admissão a concurso – escolaridade obrigatória -, a detenção de níveis



de habilitação superior ou graus académicos, não deveria ter uma valoração muito mais expressiva, porque pouco relevante enquanto requisito para preenchimento do posto de trabalho. -----  
-----

### 1.1.2 — FP - Formação profissional ----- -----

Neste fator, o Júri procederá à ponderação das ações de formação, aquisição de competências ou de especialização, relacionadas com o exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, frequentadas num período não superior a 5 (cinco) anos, e desde que devidamente comprovadas. -----

Para efeitos da valoração deste fator, delibera o Júri que: -----

- ✓ Será valorada apenas a formação documentalmente comprovada, cfr. expressamente determinado no Aviso; -----
- ✓ O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na grelha infra; -----
- ✓ Nas formações em cujos certificados apenas se discrimina 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. -----
- ✓ A formação da qual resulte obtenção de nível habilitacional ou grau académico será valorada, apenas, no fator “Habilitações Académicas”. -----
- ✓ Serão apenas consideradas as ações de formação (ações de formação, de aperfeiçoamento, aquisição de competências, seminários ou cursos de especialização) relacionadas com o posto de trabalho a concurso. -----

#### Formação Profissional ----- -----

- Sem Formação - 10 valores -----
- ≤ 7 horas de formação - 12 valores -----
- > 7 horas até 21 horas de formação - 14 valores -----
- > 21 horas até 35 horas de formação - 16 valores -----
- > 35 horas até 50 horas de formação - 18 valores -----
- > 50 horas - 20 valores -----

### 1.1.3 — Experiência profissional (EP) ----- -----

O Júri procederá à ponderação do desempenho efetivo de funções na área de atividade inerente a posto de trabalho idêntico ao do concurso, devidamente comprovado de acordo com os elementos constantes do curriculum dos candidatos. A avaliação da experiência profissional resultará da conversão do tempo apurado, em meses, para a escala de 0 a 20 valores: -----

#### Experiência profissional ----- -----

- Até 12 meses - 10 valores -----
- > 12 meses até 24 meses - 12 valores -----
- > 24 meses até 36 meses - 14 valores -----
- > 36 meses até 48 meses - 16 valores -----
- > 48 meses até 60 meses - 18 valores -----



*[Handwritten signature]*

> 60 meses - 20 valores -----

#### 1.1.4 — Avaliação do Desempenho (AD) -----

A valoração deste fator resultará da média das valorações obtidas pela conversão das avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas ao último período não superior a 2 (dois) biénios. A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até uma casa decimal, tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores: -----

#### ESCALA DO SIADAP -----

1,0 – 1,9 - 8 valores -----

2,0 – 2,9 - 12 valores -----

3,0 – 3,9 - 14 valores -----

4,0 – 4,4 - 16 valores -----

4,5 – 4,9 – 18 valores -----

5,0 - 20 valores -----

[No Caso dos candidatos com vínculo de emprego público que não possuam avaliação do desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, nos termos previstos na al. c), do n.º 2, do art. 20.º, da Portaria, será a atribuída a valoração de 12 valores.] -----

1.1.5 – A avaliação curricular será vertida para uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata, sob Anexo I. -----

#### 1.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

A entrevista de avaliação de competências visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito, será elaborado um 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 presença ou a ausência dos comportamentos em análise. -----

Perfil de competências que constituirão a base do guião: -----

Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP) -----

Competências transversais nucleares: -----

- Orientação para o serviço público -----
- Orientação para a colaboração -----
- Orientação para a mudança e inovação -----

Competências transversais funcionais: -----

- Iniciativa -----
- Comunicação -----
- Orientação para a colaboração -----

2. Para os trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e, ainda, para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída, os métodos de seleção são os seguintes: -----



*[Handwritten signature]*

**Métodos de seleção obrigatórios** serão os seguintes (n.º 1, do art. 36.º, da LTFP): -----

- Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) -----
- Avaliação Psicológica (AP) -----

**Métodos de seleção complementar:** -----

- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

**2.1 Métodos de seleção obrigatórios** -----

**2.1.1 A Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)**, 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, será de realização individual e terá a forma escrita, com a duração de até 90 minutos e versará sobre as seguintes temáticas, cujos diplomas legais podem ser consultados, desde que não anotados e sejam apresentados em suporte de Programa e legislação (todos os diplomas identificados na sua atual redação): -----

**Programa e legislação (todos os diplomas identificados na sua atual redação):**

- Constituição da República Portuguesa — Decreto de 10 de abril de 1976, na redação da Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto (Título VIII - Poder Local e Título IX - Administração Pública); -----
- Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; -----
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e seu Anexo I (da Parte II – Vínculo de emprego público [artigo 17.º até ao artigo 175.º]); -----
- Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e freguesias — Lei n.º 169/99, de 18 de setembro; -----
- Regime Jurídico das Autarquias Locais — Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro. -----

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e comporta uma única fase, reveste a natureza teórica e será efetuada em suporte de papel, sendo constituída por questões de escolha múltipla e questões de resposta direta, podendo comportar, ainda, questões de desenvolvimento. Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e comporta uma única fase, reveste a natureza teórica e será efetuada em suporte de papel, sendo constituída por questões de escolha múltipla e questões de resposta direta, podendo comportar, ainda, questões de desenvolvimento. ---

**2.1.2 Avaliação Psicológica** -----

A avaliação psicológica 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 dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. ----- Nos termos do art. 17.º, n.º 2 da Portaria, a avaliação psicológica será realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. Quando se revele inviável a aplicação do método por esta entidade, a avaliação psicológica será realizada através de entidade especializada, atendendo à



ausência de meios próprios da Junta de Freguesia. -----  
-----

**Perfil de competências que constituirão a base do guião:** -----

Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP) -----

Competências transversais nucleares: -----

- Orientação para o serviço público -----
- Orientação para a colaboração -----
- Orientação para a mudança e inovação -----

Competências transversais funcionais: -----

- Iniciativa -----
- Comunicação -----
- Orientação para a colaboração -----

**2.2 Métodos de seleção complementar:** -----

Entrevista de Avaliação de Competências – v.g. 1.2 supra -----

2.3 Conforme o disposto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, é eliminatório, sendo considerados excluídos dos procedimentos os candidatos que faltem à sua aplicação ou tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte. -----  
-----

**II – Ordenação Final** -----

1. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$OF = 70\%AC + 30\% EAC$  [candidatos do ponto II.1] -----

Ou -----

$OF = 70\%PPC + 30\% EAC$  [candidatos do ponto II.2] -----

em que: -----

OF = Ordenação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências -----

PPC = Prova Escrita de Conhecimentos -----

Nota: O método “Avaliação Psicológica”, nos termos do art. 21.º, n.º 2 da Portaria, será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto. -----  
-----

**2. Publicitação dos resultados intercalares** -----

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Junta de Freguesia e disponibilizada na página <https://www.jf-pedrogao.pt/> -----

**3. Publicitação da Lista Unitária de Ordenação Final dos Candidatos** -----



A lista unitária de ordenação final dos candidatos é publicada na 2.ª série do Diário da República, afixada nas instalações da Junta de Freguesia e disponibilizada na página <https://www.if-pedrogao.pt/>-----

#### 4. Ordem de Recrutamento -----

4.1 A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é unitária e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, de acordo com o disposto no art. 37.º, n.º 1, al. d) e art. 38.º da LTFP. -----

-----4.2 Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria. Se o empate persistir, será fator de desempate a maior classificação obtida no parâmetro da entrevista de avaliação de competências relativo à orientação do serviço público. -----

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

Encontra-se anexa à presente ata da qual faz parte integrante para os devidos e legais efeitos: -----

Anexo I – Ficha Individual da Avaliação Curricular

Presidente do Júri

\_\_\_\_\_  
Filomena Maria Abreu Gonçalves Inácio

1º Vogal Efetivo

\_\_\_\_\_  
Rui Miguel Gameiro das Neves Pereirinha

2º Vogal Efetivo

\_\_\_\_\_  
Sérgio Nuno de Oliveira Rosa

