

Feixeira
Aurora

ATA N.º 1

REUNIÃO DE JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (LIMPEZA URBANA) – REF.ª 2/2025

Aos 05 dias do mês de novembro de dois mil e vinte e cinco, pelas 10:00 horas, nas instalações da Junta de Freguesia de Fanhões, reuniu o Júri do Procedimento Concursal identificado em epígrafe, conforme deliberação do Executivo da Junta de Freguesia, na sua 16ª reunião realizada a 23/09/2025, que aprovou a proposta, que procedeu aprovação da composição do Júri:

Presidente:

Sofia Maria Araújo Nunes – Técnica Superior

Vogais Efetivos:

1º Maria Emília Oliveira Rodrigues Duarte – Assistente Técnica

2º David Béu Rodrigues – Assistente Operacional

O presidente será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1º vogal.

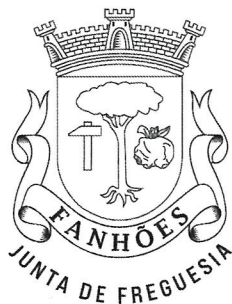
Vogais Suplentes:

1º Ernesto Machado Teixeira – Assistente Operacional

2º Aurora Monteiro Costa Rodrigues – Assistente Operacional

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

1. Preparar o aviso de abertura, definir o programa da prova de conhecimentos, os critérios de avaliação dos métodos de seleção e da classificação final:
 - 1.1. Métodos Seleção Obrigatórios
 - 1.1.1. Prova de conhecimentos
 - 1.1.2. Avaliação Psicológica
 - 1.1.2. Avaliação Curricular
 - 1.1.3. Entrevista de Avaliação de Competências
 - 1.2. Método de Seleção Facultativo
 - 1.2.1. Exame Médico



1.3. Sistema da classificação final.

2. Critérios de desempate para efeitos da lista da ordenação final.

3. Número de lugares a preencher por pessoas com deficiência.

Iniciados os trabalhos o Júri deliberou, nos termos da legislação em vigor, designadamente da LTFP – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada de Portaria, o seguinte:

- . **Preparar o aviso de abertura, definir o programa da prova de conhecimentos, os critérios de avaliação dos métodos de seleção e da classificação final:**

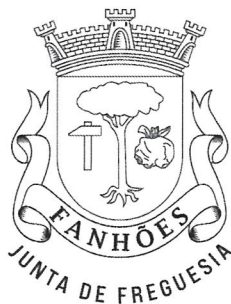
1.1. Métodos de seleção

Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar são os previstos no art.º 36 da LTFP e dois métodos de seleção facultativos previstos no art.º 18 da Portaria:

- a) **Prova de conhecimentos e avaliação Psicológica**, como métodos de seleção obrigatórios complementados com o método de seleção facultativo – Entrevista de Avaliação de Competências, a aplicar aos candidatos sem vínculo de emprego público e aos candidatos com vínculo de emprego público que não se encontrem a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.
- b) **Avaliação curricular e Entrevista de Avaliação de Competências**. Como métodos de seleção obrigatórios a aplicar aos candidatos que possuam vínculo de emprego público previamente constituído e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, ou se encontrem em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, desde que não tenham exercido por escrito a opção pelos métodos de seleção referidos na alínea anterior.
- c) **Exame Médico**, a aplicar aos candidatos aprovados nos métodos de seleção anteriores.

A aplicação dos métodos de seleção, obrigatórios e facultativos, aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedida da conferência dos seguintes elementos:

- Situação perante o vínculo de emprego público;



Handwritten signature and name:
Aurora

- Titularidade da categoria;
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho concursado;
- Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.

1.1.1.- Prova de Conhecimentos:

A aplicação deste método visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função em procedimento.

A prova de conhecimentos assume a forma prática, é individual, terá a duração máxima de 30 minutos e incide sobre o seguinte programa:

- Varredura e limpeza de um espaço público;
- Limpeza de uma sargeta;
- Extirpação de ervas;
- Identificação dos utensílios/ferramentas colocados à disposição.

A prova de conhecimentos será valorada conforme o Anexo I da presente Ata e da qual faz parte integrante.

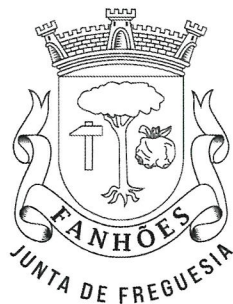
É adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo excluídas do procedimento os candidatos que tenham obtido uma classificação inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

1.1.2 – Avaliação Psicológica

A aplicação deste método visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos ao Perfil Profissional/Competências previamente definido e constante no Anexo I da presente Ata e da qual faz parte integrante.

A avaliação psicológica terá uma única fase – aplicação de testes, terá a duração aproximada de 90 minutos, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato submetido a avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido, através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

As Competências definidas para proceder à Avaliação Psicológica com base no Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP), aprovado pela Portaria n.º 214/2024/1, de 20/09, são as seguintes:



- Orientação para o Serviço Público
- Orientação para os resultados
- Orientação para a Segurança

É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido um juízo de Não Apto, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

1.1.3.- Avaliação Curricular

A aplicação deste método 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, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e constante no Anexo II da presente ata e da qual faz parte integrante.

A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes fatores:

- a) Habilitação Académica ou nível de qualificação, em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes.
- b) Formação Profissional, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício de funções em posto de trabalho idêntico ao do concursado, frequentadas no último período não superior a 3 anos desde que devidamente comprovadas;
- c) Experiência Profissional, onde se pondera o desempenho efetivo das funções, na área de atividade, inerente ao posto de trabalho idêntico ao do concursado e de igual grau de complexidade.
- d) Avaliação de Desempenho, relativa ao último período não superior a 3 ciclos avaliativos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Aos candidatos admitidos, nas condições referidas na alínea b) do ponto 1.1 será aplicada a seguinte fórmula de cálculo:

$$AC=10\% HA + 35\% FP + 45\% EP + 10\% AD$$

Em que:

AC – Classificação da Avaliação Curricular;



20/08/2020
Feixeiro
Aurora

HA – Habilitação Académica;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

AD – Avaliação de Desempenho

Assim sendo, para cada fator de avaliação do método de seleção de Avaliação Curricular proceder-se-á nos termos seguintes:

a) Habilitação Académica (HA)

À avaliação do fator HA certificado pelas entidades competentes, corresponderá a seguinte graduação:

Habilitação exigida	20 valores
---------------------	------------

b) Formação Profissional (FP)

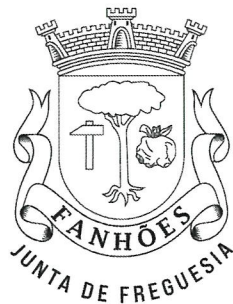
A valoração do fator FP assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas no último período, não superior a 3 anos.

A valoração do fator FP terá expressão na escala de 8 a 20 valores, consoante a duração total de ações de formação certificadas e pertinentes para o desenvolvimento de atividades do posto de trabalho concursado, frequentadas no último período não superior a 3 anos, de acordo com a seguinte grelha:

Inferior a 3 horas	8 valores
De 3 a 7 horas	12 valores
De 8 a 14 horas	16 valores
Igual ou superior a 15 horas	20 valores

c) Experiência profissional (EP)

A valoração da EP resultará da classificação dos elementos constantes do curriculum, devidamente comprovadas, relativamente às atividades exercidas e idênticas ao posto de trabalho concursado, através dos seguintes subfactores:



- a) Tempo de serviço – será ponderada a duração do exercício das funções na categoria idêntica e para o desenvolvimento de atividades inerentes às do posto de trabalho concursado;
- b) Complexidade – será ponderada a adequação da natureza das funções e das atividades constantes no curriculum da candidatura desde que devidamente comprovadas.

A classificação do fator experiência profissional será calculada através da seguinte fórmula:

$$EP = 50\% TS + 50\% C$$

Em que:

EP – Valor do fator Experiência Profissional

TS – Tempo de Serviço

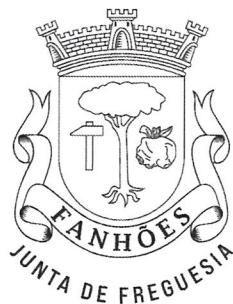
C – Complexidade

A avaliação do subfactor Tempo de Serviço, resultará da conversão do tempo apurado, em anos, para a escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

Anos	Valoração
Até 3 anos	12 valores
De 3 anos a 5 anos	14 valores
De 5 anos a 10 anos	16 valores
Superior a 10 anos	20 valores

Quanto à avaliação do subfactor Complexidade, a apreciação qualitativa dos elementos do curriculum da candidatura terá a expressão valorativa de acordo com a seguinte grelha:

Complexidade	Valoração
A exposição dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação da categoria/profissão. Não estabelece relação qualitativa das competências profissionais nem da complexidade da mesma.	8 valores
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, revelando	



Handwritten signature and name:
 7/10/19
 Félix
 Aurora

algumas competências profissionais pertinentes para o posto de trabalho concursado.	12 valores
Os elementos curriculares são claros na identificação das categorias ocupadas e dos serviços e tarefas exercidas, relevando a evolução cronológica na profissão, o que permite determinar um bom grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho concursado.	16 valores
Constam do curriculum os elementos que referenciam os trabalhos e a participação nos projetos dos serviços, que confirmam as competências profissionais que permitem determinar um alto grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho concursado.	20 valores

a) Avaliação de Desempenho (AD)

A valoração deste fator resulta da conversão da média de avaliações do desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP, relativos ao último período não superior a 3 ciclos avaliativos.

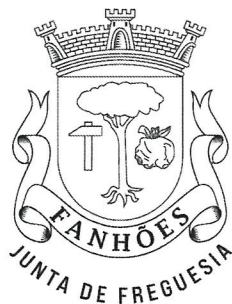
Caso os candidatos, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período, o Júri deliberou por unanimidade definir o valor positivo de 12 valores, nos termos da alínea c), n.º 2, do artigo 20º da Portaria.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP, tem a seguinte expressão na escala de 4 a 20 valores:

Escala do SIADAP	Valoração
1,000 – 1,499	4 valores
1,500 – 1,999	8 valores
2,000 – 3,499	12 valores
3,500 – 3,999	16 valores
4,000 – 5,000	20 valores

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração emitida e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

1.1.4. – Entrevista de Avaliação de Competências



A aplicação deste método visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido e constante no Anexo II da presente ata e da qual faz parte integrante.

A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração máxima de 45 minutos.

As competências definidas para proceder à Entrevista de Avaliação de Competências, com base no Referencial de Competências para Administração Pública (ReCAP), aprovado pela Portaria n.º 214/2024/1, de 20/09, são as seguintes:

- Orientação para o Serviço Público
- Orientação para os resultados
- Orientação para a Segurança

A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), resulta da valoração das 3 competências essenciais do perfil do posto de trabalho concursado, sendo avaliada, cada uma, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

A Avaliação final da EAC, será calculada através da seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{C1 + C2 + C3}{3}$$

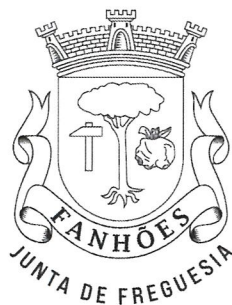
Em que:

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

C1, C2, C3 – Avaliação de cada uma das Competências

Cada competência será avaliada através da exploração dos comportamentos que lhes estão associadas, baseadas num conjunto de questões do Guião, tendo por base a quantificação de respostas que evidenciam a presença ou ausência dos mesmos.

Fundamentação da classificação	Valoração
O candidato não demonstra a competência	4 valores
O candidato expõe comportamentos associados à competência, mas tem dificuldade em relacioná-los com situações reais, já vivenciadas.	8 valores
Competência demonstrada. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam a adoção de alguns comportamentos essenciais, para o exercício de funções no posto de trabalho concursado.	12 valores



Handwritten signature and name:
Aurora

Competência demonstrada a um nível elevado. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, são apresentados de forma adequada e evidenciam a adoção da maioria dos comportamentos considerados essenciais, para o exercício de funções no posto de trabalho concursado.	16 valores
Competência demonstrada a um nível muito elevado. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, são apresentados de forma adequada e evidenciam de forma clara a adoção de todos dos comportamentos considerados essenciais, para o exercício de funções no posto de trabalho concursado.	20 valores

O guião da entrevista de Avaliação de Competências será disponibilizado para consulta no dia útil seguinte à aplicação deste método de seleção.

1.2. Método de seleção facultativo

O método de seleção facultativo a utilizar é o previsto na alínea c) do art.º 18º da portaria.

a) Exame Médico, a aplicar aos candidatos aprovados nos métodos de seleção anteriores.

1.2.1. Exame Médico

A aplicação deste método visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício da função. É valorado, através das menções classificativas de Apto e Não Apto. É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido a menção de Não Apto.

1.3. Sistema da classificação final

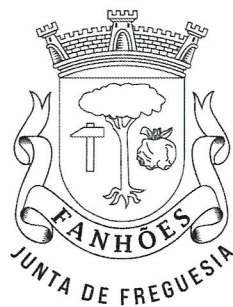
Nos termos do art.º 21º da portaria, a Classificação Final (CF) e a consequente ordenação final dos candidatos, será expressa na escala de zero a vinte valores, expressa até às centésimas, obtida através de médias simples ou ponderadas das classificações dos métodos de seleção aplicados.

Considera-se não aprovado e excluído do procedimento concursal, o candidatos que tenha obtido valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes ou que tenha obtido um juiz de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

A classificação final é calculada da seguinte forma:

Nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1:

$$CF = 100\% PC + (Apto) AP + (Apto) EM$$



Ou, nas condições referidas na alínea b) do ponto 1.1:

$$CF = 50\% PC + 50\% EAC + (\text{Apto}) EM$$

Em que :

CF= Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimento;

AP = Avaliação Psicológica;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EM = Exame Médico;

AC = Avaliação Curricular.

Para garantir a celeridade do procedimento, deliberou o Júri, por unanimidade que os candidatos que falem a qualquer um dos métodos de seleção, serão excluídos do procedimento concursal.

A aplicação dos métodos de seleção poderá ser faseada, conforme disposto no artigo 19º da Portaria.

2- Critérios de desempate para efeitos da lista unitária de ordenação final:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24º da Portaria.

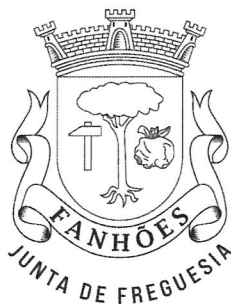
Substituindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

1º - Candidato residente na freguesia de Fanhões;

2º - Candidato residente no município de Loures;

3º - Candidato com idade inferior.

3- Número de lugares a preencher por pessoas com deficiência:



De acordo como o n.º 3 do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conjugado com o n.º 3 do artigo 11º da Portaria, nos concursos em que o número de lugares a preencher seja um ou dois, o candidato com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, devidamente comprovado, sem prejuízo da verificação e avaliação da aptidão e segurança para o desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho, será fixada de acordo com os postos de trabalho que vierem a ser ocupados com recurso à reserva de recrutamento constituída pelo presente procedimento.

Para encerrar a ordem de trabalhos da reunião, deliberou o júri, por unanimidade, disponibilizar a presente Ata para efeitos da elaboração do aviso de abertura deste procedimento concursal.

Não havendo mais assuntos a considerar, foi encerrada a reunião.

O JÚRI

Sofia Maria Araújo Nunes

Maria Emília Oliveira Rodrigues Duarte

David Béu Rodrigues

Ernesto Machado Teixeira

Aurora Monteiro Cista Rodrigues