



Procedimento concursal de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Operacional, na área de Auxiliar de serviços gerais, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a Junta de Freguesia de Maceda

Ata n.º 1

No dia oito de maio de dois mil e vinte e cinco, reuniu no edifício da Junta de freguesia de Maceda, o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Operacional, do Mapa de Pessoal da Junta de Freguesia de Maceda, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para, de acordo com o n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Do júri designado por despacho do Exmo. Sr. Presidente da Junta de Freguesia de Maceda, datado de 17 de abril de 2025, estiveram presentes os seguintes elementos:

Presidente – Lara Cireneu, Técnica Superior, da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, da Câmara Municipal de Ovar;

Vogais Efetivos – Marco Paulo Costa Botelho, Assistente Técnico da Junta de Freguesia de Maceda e Rita Cidália Ferreira Baptista Caeiro, Assistente Técnica da Junta de Freguesia de Maceda.

1. Iniciados os trabalhos o Júri deliberou, nos termos e ao abrigo do n.º 2 do artigo 34.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, fixar a formação e experiência profissional necessária e suficiente que os/as candidatos/as devem possuir para serem admitidos/as ao procedimento concursal: foi assim deliberado que a habilitação literária a exigir para o presente procedimento é a escolaridade obrigatória, a aferir de acordo com a idade, e que poderão ser admitidos/as candidatos/as que não possuam a habilitação literária exigida (escolaridade obrigatória), desde que possuam formação e experiência profissional necessárias e suficientes para a substituição daquela habilitação, devidamente comprovada. Também se definiu a necessidade de possuir de carta de condução adequada à condução das viaturas disponíveis na Junta de Freguesia.

1.1 Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, integrados na carreira de assistente operacional e a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora



do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, conforme previsto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), exceto quando, por escrito, os candidatos afastem estes métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do citado artigo, caso em que se lhes aplica os métodos de seleção indicados no ponto seguinte.

1.2 Para os demais candidatos os métodos de seleção são a Prova de Conhecimentos Prática (PC) e a Avaliação Psicológica (AP), complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências.

1.3 A Prova de Conhecimentos Prática (PCP) visa avaliar os conhecimentos profissionais, as competências técnicas necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho, terá a duração de 30 minutos, será de realização individual.

1.3.1 Na prova de conhecimentos prática é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.4 A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

1.4.1 Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e, por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

1.4.2 A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

1.4.3 Considerado o disposto na subalínea ii) da alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, os/as candidatos/as que tenham realizado o método de seleção avaliação psicológica para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados



pela DGAEP, podem aproveitar o resultado obtido, devendo manifestar essa sua pretensão ao júri nos cinco dias úteis seguintes à publicitação da lista de candidatos/as admitidos/as ao procedimento, através de email dedicado, identificado na respetiva notificação da referida lista.

1.5 A Avaliação Curricular (AC) visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar dos candidatos, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho, resultando a sua valoração, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 10\%) + (FP \times 40\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

Em que:

HA — Habilitações Académicas;

FP — Formação Profissional;

EP — Experiência Profissional;

AD — Avaliação do Desempenho.

1.5.1 Habilitação Académica (HA) - Ponderada a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura/experiência ou formação profissional devidamente comprovada - 15 valores;

Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura – 16 valores.

1.5.2 Formação Profissional (FP) – Neste fator serão ponderadas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional que se encontrem diretamente relacionadas com as exigências e as competências das funções de Assistente Operacional, nos últimos 5 anos anteriores à data de abertura do presente procedimento, até ao limite máximo de 20 valores.

Assim, apenas serão consideradas as ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que no respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que



cada dia corresponde a seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

A Formação Profissional (FP) é graduada de acordo com a relevância para a atribuição/competência/atividade para as quais se candidata:

Sem formação profissional	0 Valores
Até 30 horas de formação	10 Valores
Entre 31 e 60 horas de formação	12 Valores
Entre 61 e 120 horas de formação	16 Valores
Entre 121 e 180 horas de formação	18 Valores
Mais de 180 horas de formação	20 Valores

1.5.3 A Experiência Profissional (EP) incidindo sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, com a seguinte valoração:

Sem experiência	9 Valores
Até 12 meses	10 Valores
Superior a 12 meses e inferior a 24 meses	12 Valores
Superior a 24 meses e inferior a 36 meses	14 Valores
Superior a 36 meses e inferior a 48 meses	16 Valores
Superior a 48 meses e inferior a 60 meses	18 Valores
Superior a 60 meses	20 Valores

Apenas será considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de Avaliação Curricular.

1.5.4 A Avaliação de Desempenho (AD) será considerada a avaliação relativa ao último período avaliativo, em que cumpriu/executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da forma seguinte:



Desempenho Inadequado com menção quantitativa entre 1 e 1,999	0 Valores
Desempenho adequado com menção quantitativa entre 2 e 3,999	12 Valores
Desempenho relevante com menção quantitativa entre 4 e 5	16 Valores
Desempenho excelente	20 Valores

Caso o (a) candidato (a) não possua avaliação de desempenho, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 12 valores, neste parâmetro.

1.6 A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

1.6.1 Para efeitos de avaliação será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

As competências serão avaliadas segundo os níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final da entrevista de avaliação de competências obtido através da média aritmética simples das classificações das competências.

Relativamente a cada competência será utilizada a seguinte escala de avaliação:

Nível classificativo	Classificação	Correspondência com o perfil
<i>Insuficiente</i>	4	Não corresponde inteiramente ao perfil em nenhum comportamento e evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência.
<i>Reduzido</i>	8	Corresponde inteiramente ao perfil em 1 comportamento.
<i>Suficiente</i>	12	Corresponde inteiramente ao perfil em 2 comportamentos.



<i>Bom</i>	16	Corresponde inteiramente ao perfil nos 3 comportamentos.
<i>Elevado</i>	20	Supera o nível de proficiência descrito em um ou mais comportamentos e corresponde inteiramente nos restantes.

1.6.2 Neste método de seleção serão analisadas as seguintes competências:

- a) Orientação para os resultados
- b) Gestão do conhecimento;
- c) Comunicação;
- d) Organização, planeamento e gestão de projetos;
- e) Tomada de decisão.

1.6.3 Descrição das competências a analisar:

a) 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.

b) Gestão do conhecimento: Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização.

c) Comunicação: Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.

d) Organização, planeamento e gestão de projetos: Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

e) Tomada de decisão: Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.

1.7. Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato 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 fase seguinte, conforme disposto n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Serão também excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

2. Considerando as disposições constantes no n.º 4 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal, a classificação final é expressa de 0 a 20 valores e resultará das seguintes fórmulas:

. Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, integrados na carreira de técnico superior e a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado:

$$CF = AC \times 70\% + EAC \times 30\%.$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

. Para os demais candidatos:

$$CF = PCP \times 70\% + AP + EAC \times 30\%$$

Em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

3. Em caso de igualdade de classificação final, serão adotados, para além dos critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, os critérios de desempate indicados infra, pela ordem de enunciação:

Maior classificação no 1.º parâmetro da prova de conhecimentos prática;



Maior classificação no 2.^o parâmetro da prova de conhecimentos prática;

Maior classificação no 3.^o parâmetro da prova de conhecimentos prática;

Maior classificação no 4.^o parâmetro da prova de conhecimentos prática;

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da entidade e disponibilizada na página eletrónica da Freguesia (www.jf-maceda.pt).

Os/As candidatos/as excluído/as serão notificados/as nos termos do n.º 4 do artigo. 16.º da Portaria, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Nos termos do artigo 6.º da Portaria, os/as candidatos/as aprovados/as em cada método são convocados/as para a realização do método seguinte por correio eletrónico.

A lista unitária da ordenação final dos/as candidatos/as, após homologação será publicitada nos termos do n.º 4 do artigo 25.º da Portaria.

Nada mais havendo a tratar, o presidente do júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, foi assinada e datada pelos membros do júri.

O Júri do Procedimento

(Presidente)

(1.º vogal efetivo)

(2.º vogal efetivo)



GRELHA DE AVALIAÇÃO DA PROVA
(de duração não superior a 30 minutos)

NOME DO/A CANDIDATO/A: _____ TOTAL: _____

PARÂMETROS A AVALIAR	VALORAÇÃO
Qualidade/Celeridade/Rapidez de execução	5 valores — Realizou/Executou as tarefas de forma completa e sem deficiências.
	4 valores — Realizou/Executou as tarefas de forma completa com deficiências pouco significativas.
	3 valores — Realizou/Executou as tarefas de forma completa com deficiências significativas.
	2 valores Realizou/Executou as tarefas de forma incompleta com deficiências pouco significativas.
	1 valor — Realizou/Executou as tarefas de forma incompleta com deficiências significativas.
Grau de conhecimentos demonstrados	5 valores — Demonstrou elevado grau de conhecimentos acerca das tarefas solicitadas.
	4 valores — Demonstrou bom grau de conhecimentos acerca das tarefas solicitadas.
	3 valores — Demonstrou razoável grau de conhecimentos acerca das tarefas solicitadas.
	2 valores — Demonstrou reduzido grau de conhecimentos acerca das tarefas solicitadas.
	1 valor — Demonstrou insuficiente grau de conhecimentos acerca das tarefas solicitadas.
Escolha dos materiais/produtos/utensílios/ferramentas	5 valores — Escolheu corretamente e utilizou com destreza os materiais, produtos, utensílios e ferramentas.
	4 valores — Escolheu bem e utilizou todos os materiais, produtos, utensílios elou ferramentas.
	3 valores — Escolheu bem e utilizou adequadamente pelo menos metade dos materiais, produtos, utensílios elou ferramentas.
	2 valores — Não escolheu a maior parte dos materiais, produtos, utensílios elou ferramentas.
	1 valor— Não escolheu nem utilizou adequadamente nenhum dos materiais, produtos, utensílios elou ferramentas.



Regras de higiene e segurança	5 valores — Cumpru corretamente todas as regras de higiene e segurança.
	4 valores — Cumpru bem as regras de higiene e segurança, com reduzido número de falhas na execução das tarefas e na utilização dos instrumentos de trabalho.
	3 valores — Cumpru satisfatoriamente as regras de higiene e segurança, com algumas falhas na execução das tarefas e na utilização dos instrumentos de trabalho.
	2 valores — Não cumpru algumas regras de higiene e segurança necessárias para a execução da tarefa e na utilização dos instrumentos de trabalho.

O Júri do Procedimento

(Presidente)

(1.º vogal efetivo)

(2.º vogal efetivo)