



## FREGUESIA DE CEIRA

Rua Dr. Manuel Chaves e Castro, 12

3030-853 CEIRA

Telefone - 239923351

### Ata de Reunião – Júri do Concurso

#### Ata nº 1

---

**Designação:** Ata de reunião para o procedimento concursal comum para o preenchimento para de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, na área de serviços gerais.

---

Membros do Júri:

**Presidente:** Paulo Jorge de Almeida Cardoso, Técnico Superior na Câmara Municipal de Coimbra.

**Vogais Efetivos:** Maria Júlia Simões Antunes e Isabel Maria Gomes Amado, respetivamente, secretária da Junta de Freguesia de Ceira e Assistente Técnica na Freguesia de Ceira.

**Vogais Suplentes:** Luís Pereira da Costa e José Fernando dos Santos, respetivamente reformado e Presidente da Junta de Freguesia de Ceira.

---

Local: Ceira

Horas: 18h00

Aos catorze dias do mês de outubro do ano de 2024, no âmbito do procedimento concursal comum, na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado, para 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal da Freguesia, na carreira e categoria de Assistente Operacional, reuniu o Júri designado por deliberação da Junta de Freguesia, datada 27 de setembro de 2024.

Estiveram presentes: Paulo Jorge de Almeida Cardoso, que presidiu, e os vogais efetivos Maria Júlia Simões Antunes e Isabel Maria Gomes Amado, que secretariaram a presente reunião.

A 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 de 1 (um) posto de trabalho na categoria de Assistente Operacional, na área de serviços gerais, com a seguinte caracterização: Grau de complexidade 1 com funções de natureza executiva, de

caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis, bem como, a execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico.

**Nestes termos, o Júri do Procedimento concursal deliberou, por unanimidade, o seguinte:**

1. Requisitos Gerais Admissão: os requisitos legalmente exigidos, constantes do disposto no artigo 17.º da LGTFP: nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional, 18 anos de idade completos, não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar, possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções e ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

2. Requisitos Especiais: escolaridade obrigatória de acordo com a idade, nos termos do artigo 18.º e 86.º, n.º 1, al. a), ambos, da LGTFP.

3. Métodos de Seleção a aplicar no procedimento: os métodos de seleção obrigatórios são a **prova de conhecimentos** e a **avaliação psicológica** ou a **avaliação curricular** e a **entrevista de avaliação de competências**, consoante os candidatos não detenham ou detenham uma relação de emprego público previamente constituída e que exerçam funções inerentes ao cargo a concurso, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP.

Ao abrigo do artigo 21.º, n.º 3 da Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro, na sua redação atual, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem é eliminatório.

Assim os/ as candidatos/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, por motivo que lhes seja imputável, que obtenham uma valorção inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção, não lhes será aplicado o método ou fase seguintes, ou que tenha obtido juízo de não apto num dos métodos de seleção ou numa das fases, é excluído do procedimento nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro.

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro, 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 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

Posto isto, passamos de seguida a explicitar em que consiste cada um destes critérios e quais os seus fatores de avaliação.

1. **Prova de Conhecimentos (PC)**: visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função e ainda a perceção e compreensão da tarefa, a qualidade de realização, a celeridade na execução e o grau de



conhecimentos técnicos demonstrados. A prova de conhecimentos irá assumir a forma escrita, com consulta de legislação não anotada e não comentada, sem acesso a tecnologias de informação, de realização individual e será efetuada em suporte papel, com a duração máxima de 60 (sessenta) minutos. A prova será composta por questões sobre aspetos teórico-práticos das tarefas a executar, inerente ao posto de trabalho a recrutamento que incidirão sobre a seguinte legislação:

- Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, na sua atual redação (Regime Jurídico das Autarquias Locais);
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação;

**1.1.** A Prova de Conhecimentos é expressa numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas e tem uma valoração final de 100%, sem prejuízo dos demais métodos de seleção.

**1.2.** A Prova de Conhecimento a realizar obedece à minuta elaborada pelo júri e aos critérios de correção que se anexam à presente ata, em envelope fechado, que serão juntos ao processo administrativo após a realização da prova de conhecimentos;

**1.3.** Os/as candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso superior a 10 (dez) minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

**2. Avaliação Psicológica (AP):** Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definidas - realização e orientação para resultados, responsabilidade e compromisso com o serviço, organização e método de trabalho, otimização de recursos, relacionamento interpessoal, conhecimentos especializados e experiência – sendo valoradas, através das menções classificativas de Apto e Não apto, sendo excluídos os candidatos considerados Não Aptos e admitidos os candidatos Aptos, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro.

Este método será realizado, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) ou, no caso de não ser possível, será efetuada com recurso à colaboração externa considerando a urgência na conclusão deste procedimento concursal atentas as funções em causa e a ausência de recursos humanos especializados na Freguesia.

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

**3. Avaliação Curricular (AC):** visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, a relevância da experiência adquirida e a formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho, que se encontrem devidamente comprovadas. Esta avaliação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, com uma valoração final de 70%, que resultará da média aritmética das classificações obtidas nos seguintes parâmetros: Habilitações Académicas (HA); Formação

Profissional (FP); Experiência Profissional (EP); Avaliação de Desempenho (AD); de acordo com a seguinte fórmula:  $AC = (35\% \times HA) + (15\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$ .

- Habilitações Académicas (HA): avaliar as habilitações exigidas ou a sua equiparação legalmente reconhecida:

Habilitações exigidas à candidatura - 16 valores;

Habilitações de grau superior exigido à candidatura - 20 valores.

Para efeitos de valoração da habilitação académica, esclarece-se que só será considerada a Habilitação devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

- Formação profissional: Frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar, desde que devidamente comprovadas, não sendo valoradas as que não estiverem relacionadas com a área funcional. A pontuação será atribuída tendo em conta o somatório do número de horas/dias das ações frequentadas, sendo que a cada dia corresponde 6 horas, nos seguintes termos:

Sem formação – 0 valores;

Até 100 horas - 6 valores;

≥ 100 e ≤ 150 horas – 10 valores

≥ 151 e ≤ 200 horas – 15 valores

≥ 201 horas - 20 valores;

- Experiência profissional (EP): avaliar o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções em atividades anteriores, em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções colocado a concurso, desde que devidamente comprovados e respeitantes à área de atividade a que se destina o procedimento concursal, numa escala de 0 a 20 valores, avaliado da seguinte forma:

Sem experiência – 0 valores;

Até 3 anos - 10 valores;

≥ 3 anos e < 4 anos – 12 valores

≥ 4 anos e < 5 anos – 14 valores

≥ 5 anos e < 6 anos – 16 valores

≥ 6 anos e < 7 anos – 18 valores

≥ 7 anos – 20 valores

- Avaliação de Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

Desempenho inadequado - 0 valores;

Desempenho adequado - 12 valores;

Desempenho relevante - 16 valores;

Desempenho excelente - 20 valores;

- Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do



desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que, atribuirá 10 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública para o desempenho adequado, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar 18/2009, de 4 de setembro, sendo necessário a apresentação de documento emitido pelo respetivo serviço mencionando tal facto.

- Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção qualitativa e quantitativa.

**4. Entrevista de Avaliação de Competência (EAC):** visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, permitindo uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, tendo como referência as competências, realização e orientação para resultados, orientação para o serviço público, organização e método de trabalho, adaptação e melhoria contínua, trabalho de equipa e cooperação e comunicação, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com uma valoração final de 30%.

Este método será realizado, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) ou, no caso de não ser possível, será efetuada com recurso à colaboração externa especializada considerando a urgência na conclusão deste procedimento concursal atentas as funções em causa e a ausência de recursos humanos especializados na Freguesia.

Por cada candidato submetido a este método será elaborado um relatório, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado obtido.

**5.** O local, data e hora da realização dos métodos de seleção será atempadamente comunicado aos candidatos.

**6.** A classificação final dos métodos de seleção utilizados resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$CF \text{ (classificação final)} = (100\% \times PC) + (\text{Apto/Não Apto} \times AP)$ , ou

$CF \text{ (classificação final)} = (70\% \times AC) + (30\% \times EAC)$

Em que: PC– Prova de Conhecimentos; AC- Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

**7.** Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro, na sua atual redação.

Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, será utilizado o seguinte:

1.º Candidato com a melhor classificação obtida na questão/item mais valorada/o no primeiro método de seleção.

8. Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

9. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público na sede da freguesia e disponibilizada no seu sítio da Internet em <http://www.freguesiaceira.pt/>.

10. A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público na sede da freguesia e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo ainda publicada um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.


Por nada mais ter sido tratado, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri.

**Presidente do Júri:**

  
\_\_\_\_\_  
(Paulo Jorge de Almeida Cardoso)

**Vogais Efetivos:**

  
\_\_\_\_\_  
(Maria Júlia Simões Antunes)

  
\_\_\_\_\_  
(Isabel Maria Gomes Amado)