



## União das Freguesias de Sequeade e Bastuço (São João e Santo Estêvão)

### PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (ÁREA DE TRANSPORTE COLETIVO DE CRIANÇAS)

#### ATA UM

Aos vinte e um dias do mês de março de dois mil e vinte e cinco pelas onze horas e quarenta e cinco minutos, no edifício da Junta de Freguesia, reuniu o júri designado para o procedimento concursal comum para o recrutamento com vista à constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Assistente Operacional (área de Transporte Coletivo de Crianças), composto pela presidente do júri, Cristiana Alice Leiras Alves, Técnico Superior na União das Freguesias de Alvito (São Pedro e São Martinho) e Couto, pela Paula Alexandra Fernandes Miranda, Assistente Técnico na União das Freguesias de Viatodos, Grimancelos, Minhotães e Monte de Fraiães, na qualidade de primeiro vogal efetivo e Marisa Andreia Fernandes Rodrigues, Assistente Técnico na União das Freguesias de Silveiros e Rio Covo, na qualidade de segundo vogal efetivo para:

Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal comum, de acordo com o estabelecido no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, doravante designada por Portaria;

Aprovar os temas a abordar na prova de conhecimentos e definir o tipo de prova aplicar.

1. O júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos ao presente procedimento concursal os seguintes métodos de seleção, com as seguintes ponderações:

1.1 – Aos candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante designada por LTFP):  
Prova de Conhecimentos – 70%;  
Avaliação Psicológica – Apto ou Não Apto;  
Entrevista de Avaliação de Competência – 30%.

1.2 – Aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (salvo se afastados, por escrito, pelos candidatos, no caso em que serão aplicados os métodos supra identificados):  
Avaliação Curricular – 60%;  
Entrevista de Avaliação de Competências – 40%;  
Avaliação Psicológica – Apto ou Não Apto.



## União das Freguesias de Sequeade e Bastuço (São João e Santo Estêvão)

2. Métodos de seleção a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36 LTFP ou aos candidatos que, embora abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, optem, por escrito, pela aplicação destes métodos:

2.1 - Prova de Conhecimentos: visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções, será de realização individual e terá a forma escrita, com a duração de uma hora e versará sobre as seguintes temáticas, cujos diplomas legais não podem ser consultados:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) na sua redação atual;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro) na sua redação atual;
- Autarquias Locais – Competências e Regime Jurídico (Lei n.º 169/99, de 18 de setembro) na sua redação atual;
- Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro) na sua redação atual;
- Regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais na Administração Pública (Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro) na sua redação atual.

2.2 - Avaliação Psicológica: visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade ou competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto a ocupar.

A avaliação psicológica pode ter uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido. Será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

2.3 - Entrevista de Avaliação de Competências: visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais e de acordo com o perfil profissional. A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com as seguintes competências:

- a) Orientação para o serviço público;
- b) Orientação para os resultados;
- c) Análise crítica e resolução de problemas;
- e) Iniciativa;



## União das Freguesias de Sequeade e Bastuço (São João e Santo Estêvão)

f) Orientação para a segurança.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores. Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- Zero comportamentos demonstrados – 8,00 valores (Reduzido);
- Um comportamento demonstrado – 12,00 valores (Suficiente);
- Dois comportamentos demonstrados – 16,00 (Bom);
- Três comportamentos demonstrados – 20,00 valores (Elevado).

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A + B + C + D + E + F) / 5$$

2.4 - A ordenação final será expressa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = (PC \times 70\%) + AP \text{ (Apto ou Não Apto)} * + (EAC \times 30\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

\*A obtenção de um juízo de Não apto, determina a exclusão do candidato do procedimento concursal.

3. Métodos de seleção a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36 LTFP:

3.1 - Avaliação Curricular: visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, apenas quando o candidato tiver executado atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar. Este fator será classificado de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 15\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 15\%)$$



## União das Freguesias de Sequeade e Bastuço (São João e Santo Estêvão)

Em que:

AC = Avaliação Curricular;  
HA = Habilitação Académica;  
FP = Formação Profissional;  
EP = Experiência Profissional;  
AD = Avaliação de Desempenho.

Habilitação Académica:

Habilitação literária de grau exigido à candidatura – 16 valores;  
Habilitação literária de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.

Formação Profissional: em que ponderar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas e realizadas desde 2019 até ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública. Considerar-se-ão formações, seminários, palestras, colóquios e outros eventos relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:

Sem formação profissional - 0 valores;  
Formação profissional = 10 horas – 8 valores;  
Formação profissional = 20 horas – 10 valores;  
Formação profissional = 40 horas – 12 valores;  
Formação profissional = 60 horas – 14 valores;  
Formação profissional = 80 horas – 16 valores;  
Formação profissional = 100 horas – 18 valores;  
Formação profissional > 100 horas – 20 valores.

Quando as ações ou cursos de formação tiverem a duração referente a dias, considerar-se-á que um dia corresponde a 7 horas, cada semana a 5 dias e cada meio dia o equivalente a três horas e trinta minutos.

Todas as Pós-graduações, Especializações, MBAs, ou outros similares, que não apresentem número de horas, atribui-se 100 horas, sem limite temporal.

Não são consideradas formações ou equiparadas, as formações que sejam ministradas pelo candidato.

As declarações emitidas pelos serviços competentes que venham expressas em Unidades de Crédito (Sistema Europeu de Unidades de Crédito – ECTS), devem conter a equivalência em horas de formação, sob pena de não serem contabilizados no presente parâmetro de avaliação.



CP  
RZ

## União das Freguesias de Sequeade e Bastuço (São João e Santo Estêvão)

Experiência Profissional: em que ponderar-se-á a experiência profissional, devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho pretendido e o grau de complexidade das mesmas, com avaliação da sua natureza e duração, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:

Sem experiência profissional – 0 valores;

Experiência profissional = 2 anos – 4 valores;

Experiência profissional = 5 anos – 8 valores;

Experiência profissional = 10 anos – 12 valores;

Experiência profissional = 15 anos – 16 valores;

Experiência profissional > 15 anos – 20 valores.

Avaliação de Desempenho: em que ponderar-se-á a avaliação de desempenho relativa ao último período avaliativo, não superior a 4 anos, até ao fim do prazo de candidatura, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será expresso numa escala de 0 a 20 valores, ponderado da seguinte forma:

Desempenho Inadequado: 1 a 1,999 valores - 0 valores;

Desempenho Adequado: 2 a 3,999 - 10 valores;

Desempenho Relevante: 4 a 5 valores - 15 valores;

Mérito Excelente: 4 a 5 valores - 20 valores.

Quando o candidato tiver executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, mas o seu desempenho não tenha sido avaliado, no período a considerar, por motivo que não lhe seja comprovadamente imputável, é-lhe atribuído a nota de 10 valores.

3.1 - Entrevista de Avaliação de Competências: visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais e de acordo com o perfil profissional. A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com as seguintes competências:

a) Orientação para o serviço público;

b) Orientação para os resultados;

c) Análise crítica e resolução de problemas;

d) Iniciativa;

e) Orientação para a segurança.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores. Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:



## União das Freguesias de Sequeade e Bastuço (São João e Santo Estêvão)

- Zero comportamentos demonstrados – 8,00 valores (Reduzido);
- Um comportamento demonstrado – 12,00 valores (Suficiente);
- Dois comportamentos demonstrados – 16,00 valores (Bom);
- Três comportamentos demonstrados – 20,00 valores (Elevado).

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A + B + C + D + E + F) / 5$$

3.2 - Avaliação Psicológica: visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade ou competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto a ocupar.

A avaliação psicológica pode ter uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido. Será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

3.3 - A ordenação final será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%) + AP \text{ (Apto ou Não Apto)}^*$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

AP = Avaliação Psicológica.

4. Exclusão dos métodos de seleção – Cada método de seleção é de carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,50 valores ou um juízo *Não Apto* num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

5. Critérios de ordenação preferencial – Em casos de igualdade de valoração, procede-se ao desempate dos candidatos, nos termos do artigo 24.º da Portaria. Nos casos em que, após aplicação do artigo 24.º da Portaria, subsistam empates entre os candidatos, serão aplicados os seguintes critérios de desempate, de forma decrescente: maior número de anos de experiência profissional na área, maior nível habilitacional ou maior número de horas de formação profissional na área.



## União das Freguesias de Sequeade e Bastuço (São João e Santo Estêvão)

Nada mais havendo a tratar, o presidente do júri deu por terminada a reunião, pelas treze horas, e lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

### O Júri

Cristiana Alice Leiras Alves  
Cristiana Alice Leiras Alves

Paula Alexandra Fernandes Miranda  
Paula Alexandra Fernandes Miranda

Marisa Andreia Fernandes Rodrigues  
Marisa Andreia Fernandes Rodrigues