



FREGUESIA DE FAJÃO-VIDUAL

MUNICIPIO DE PAMPILHOSA DA SERRA

ATA DA PRIMEIRA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, PARA CONTRATAÇÃO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, A TERMO INDETERMINADO, DE UM COLABORADOR NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – CANTONEIRO DE LIMPEZA

Aos quinze dias do mês de abril do ano de 2025, reuniu na Junta de Freguesia de Fajão-Vidual, o Júri do procedimento concursal comum, para contratação, na modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, por termo indeterminado, de um colaborador na Carreira/Categoria de Assistente Operacional – Cantoneiro de Limpeza e Serviços Gerais, por despacho de 06 de abril de 2025, constituído, pelos seguintes membros:

César Filipe das Neves Simão, Secretário da Junta de Freguesia, e Vitor Manuel Batista Pereira, Assistente Operacional da Freguesia de Fajão-Vidual e Ana Rita Baptista de Almeida Costa, Assistente Técnica do Ponto+ de Fajão, a fim de definir o processo de seleção, bem como o sistema de ordenação final.

Iniciada a reunião pelas dezoito horas, a Comissão deliberou por unanimidade o seguinte:

1 - De acordo com nº 2 do artigo 36.º da LTFP, e com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de Setembro, na sua atual redação, na sua atual redação, para candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, bem como para candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção são a avaliação curricular (AC) e a entrevista de avaliação de competências (EAC), exceto quando o candidato os afastar por escrito, nos termos do nº 3 do artigo 36.º da LTFP.

2 - Para os restantes candidatos os métodos de seleção obrigatórios serão os constantes no nº 1 do artigo 36º, da LTFP, prova escrita de conhecimentos(PEC) e avaliação psicológica(AP)

3 - Avaliação curricular, expressa numa escala 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, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes:

- A **habilitação académica (HA)**, onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

Valorização das habilitações literárias:

a) As exigidas para o posto de trabalho — 18 valores;

b) De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata — 20 valores;



FREGUESIA DE FAJÃO-VIDUAL

MUNICIPIO DE PAMPILHOSA DA SERRA

- A **formação profissional (FP)**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, são ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar, realizadas nos últimos 3 anos, até ao limite máximo 20 valores:

Valorização da formação profissional:

- a) Superior a 70 horas ou superior a 10 dias – 20 valores;
- b) De 50 até 70 horas ou de 8 a 10 dias – 18 valores;
- c) De 36 até 49 horas ou de 6 a 7 dias – 16 valores;
- d) De 22 a 35 horas ou de 4 a 5 dias – 14 valores;
- e) De 7 a 21 horas ou de 1 a 3 dias – 12 valores;
- f) Sem formação profissional – 10 valores.

- A **experiência profissional (EP)**, será avaliada mediante ponderação do tempo efetivo de exercício de funções, execução de atividades e grau de complexidade das mesmas caracterizadoras do posto de trabalho concursado

Valorização da experiência profissional:

- a) Experiência profissional, superior a 8 anos – 20 valores;
- b) Experiência profissional, superior a 6 anos – 18 valores;
- c) Experiência profissional, superior a 4 anos – 16 valores;
- d) Experiência profissional, superior a 2 anos – 14 valores;
- e) Experiência profissional, até 2 anos – 12 valores;
- f) Sem experiência profissional – 10 valores.

- A **avaliação de desempenho (AD)**, em que se pondera a avaliação relativa aos últimos três períodos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo calculada pela média aritmética dos períodos de avaliação.

- Excelente — 20 valores;
- Muito Bom — 16 valores;
- Bom — 12 valores;
- Necessita Desenvolvimento — 10 valores;
- Insuficiente — 8 valores;
- Relevante — 20 valores;
- Adequado — 16 valores;
- Inadequado - 8 valores.

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.

- A avaliação curricular será pontuada, tendo em consideração a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + (2*EP) + AD)/5$$

em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitações Académicas;

FP = Formação Profissional;



FREGUESIA DE FAJÃO-VIDUAL

MUNICIPIO DE PAMPILHOSA DA SERRA

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho

4 —Entrevista de avaliação de competências (EAC); visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Na entrevista de avaliação de competências (EAC) é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A entrevista de avaliação de competências (EAC), expressa numa escala de 0 a 20 valores, terá a duração que não deve exceder os 30 minutos e a classificação será apurada mediante cálculo da média aritmética simples, das classificações dos fatores que a seguir se explicitam, efetuada de acordo com o definido no anexo II da presente ata e da qual faz parte integrante, com arredondamento às centésimas:

A – ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS – Capacidade para concretizar com eficiência e eficácia os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

B – CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA – conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

C – INICIATIVA E AUTONOMIA– capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

D - RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO – capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

E – TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO – capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

A classificação da entrevista de avaliação de competências (EAC), será obtida através da seguinte fórmula:

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

5 - A prova escrita de conhecimentos (PEC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

A PEC terá natureza teórica e forma escrita com a duração de 6 minutos, com possibilidade de consulta apenas dos diplomas constante do programa da prova, em suporte de papel, sendo de realização individual, incidindo os seguintes temas:

- Regime jurídico das autarquias locais – lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação em vigor;



FREGUESIA DE FAJÃO-VIDUAL

MUNICIPIO DE PAMPILHOSA DA SERRA

- Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e das freguesias – lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação em vigor; Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual – código do trabalho;

Será pontuada de 0 a 20 valores, sendo considerada valorização até às centésimas.

6 – Avaliação Psicológica (AP) 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 do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, nomeadamente: responsabilidade e compromisso com o serviço; adaptação e melhoria contínua; conhecimentos e experiência ; trabalho de equipa e cooperação ; orientação para a segurança, sendo valorada em cada fase intermedia do método através das menções classificativas Apto e Não apto.

7 – Os métodos de seleção são aplicados num único momento, podendo, por motivos de operacionalidade e eficiência da aplicabilidade dos métodos de seleção, optar-se pela sua utilização faseada. A aplicação dos métodos de seleção, conforme seja num único momento ou faseamento, será efetuada nos termos do disposto no artigo 19º da portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, na sua atual redação.

8 – Cada método de seleção tem caráter eliminatório, considerando-se excluídos do procedimento os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou fases, não sendo convocados para a realização do método seguinte.

9 – A falta de comparência de um candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale á desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluído.

10 – A classificação final (CF) dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada, das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com as seguintes fórmulas, conforme o grupo onde estejam integrados:

$$CF = EAC \times 55\% + AC \times 45\%$$

$$CF = PEC \times 100 + AP \text{ (apto)}$$

11 – Em caso de igualdade de valorização aplica-se o disposto no artigo 24º, da portaria nº 233/2022, de 9 de setembro. Em caso de persistir a igualdade de valoração, a ordenação final dos candidatos é efetuada de forma decrescente, tendo por preferência os seguintes critérios, previstos na avaliação curricular:

- a) Valoração da experiência profissional (EP)
- b) Valoração da formação profissional (FP)
- c) Valoração da habilitação académica (HA)
- d) Realização de um sorteio, sendo as operações materiais de desempate realizadas na presença dos candidatos envolvidos ou dos seus legais representantes.



FREGUESIA DE FAJÃO-VIDUAL

MUNICIPIO DE PAMPILHOSA DA SERRA

12 – As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultados aos candidatos sempre que solicitadas.

13 – A exclusão e notificação de candidatos; de acordo com o definido no nº4 do artigo 16º da portaria, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 6º da mesma portaria, para a realização da audiência dos interessados nos termos do código do procedimento administrativo.

14 – Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção nos termos previstos no artigo 16º da portaria e por uma das formas previstas no artigo 6º da mesma portaria.

15 – A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada na sede da Junta de Freguesia de Fajão-Vidual, em local visível ao público e disponibilizada na página eletrónica.

16 – A lista de ordenação final dos candidatos aprovados e excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção é notificada aos candidatos para a realização da audiência prévia dos interessados, nos termos do disposto no artigo 6º e do artigo 25º da portaria. A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada no sítio da internet <https://www.jf-fajao-vidual.pt> e na 2ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicação.

E por não haver mais assuntos a tratar, foi dada por encerrada a reunião, dela se lavrando a presente ata, que depois de lida em voz alta e achada conforme vai ser assinada por todos os membros do júri.

Fajão, 15 de Abril de 2025.

O Júri

Presidente: _____
(César Filipe Neves Simão)

1º Vogal: _____
(Vitor Manuel Batista Pereira)

2º Vogal: _____
(Ana Rita Baptista de Almeida Costa)



FREGUESIA DE FAJÃO-VIDUAL
MUNICIPIO DE PAMPILHOSA DA SERRA

Anexo I

Prova Escrita de Conhecimentos

Assistente Operacional

Grelha de Classificação

Pergunta	Resposta	Valoração	Total
1			2
2			2
3			2
4			2
5			2
6			2
7			2
8			2
9			2
10			2



FREGUESIA DE FAJÃO-VIDUAL

MUNICIPIO DE PAMPILHOSA DA SERRA

Anexo I

GRELHA DE REFERÊNCIA PARA A AVALIAÇÃO CURRICULAR CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

Função (posto de trabalho): Cantoneiro – Serviços Gerais

Opositor: _____

FACTORES	PONDERAÇÃO		NOTA
HAB			
	De grau superior	20	
	Habilitação académica de grau exigido na candidatura	18	
FP			
	Superior a 70 horas ou superior a 10 dias	20	
	De 50 até 70 horas ou de 8 a 10 dias	18	
	De 36 até 49 horas ou de 6 a 7 dias	15	
	De 22 a 35 horas ou de 4 a 5 dias	14	
	De 7 a 21 horas ou de 1 a 3 dias	12	
	Sem formação profissional	10	
EP	Experiência profissional, superior a 8 anos;	20	
	Experiência profissional, superior a 6 anos;	18	
	Experiência profissional, superior a 4 anos;	16	
	Experiência profissional, superior a 2 anos;	14	
	Experiência profissional, até 2 anos;	12	
	Sem experiência profissional.	10	
AD	<i>Lei nº 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar nº 19-A/2004, de 14 de Maio:</i>		
	Desempenho Excelente	20	
	Desempenho Muito Bom	16	
	Desempenho Bom	12	
	Desempenho de Necessita de Desenvolvimento	10	
	Desempenho Insuficiente	8	
	<i>Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro:</i>		
	Desempenho Relevante	20	
	Desempenho Adequado	16	
	Desempenho Inadequado	8	
	<i>Outros diplomas legais</i>		
	Muito bom	14	
	Bom	12	
	Sem Avaliação de Desempenho	10	