



Ata do Júri N.º 1

(Ata de abertura)

Aos 7 dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e seis reuniu, sendo cerca das 19h30 horas, no edifício sede da Junta de Freguesia de Couço, o Júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, pelo período de 1 ano, renovável, com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Operacional – Área Funcional de “Serviços Gerais”, e do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Operacional – Área Funcional de “Serviços Gerais”, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal da Junta de Freguesia de Couço.

Constituição do Júri – Ref.^a A e Ref.^a B:

Presidente do Júri: Maria de Lurdes da Silva Alves Pascoal, Técnica Superior (Serviço de Recursos Humanos) na Câmara Municipal de Coruche;

Vogais efetivos:

1.º Vogal: Tomé Alfredo da Silva, Encarregado Operacional (Serviço de Higiene Pública) na Câmara Municipal de Coruche, substituindo o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal: Helena Margarida Estevão Fernandes, Assistente Técnica (Secretaria) na Junta de Freguesia do Couço;

Vogais suplentes:

1.º Vogal: Mariana de Jesus Caetano Gonçalves, Assistente Técnica (Secretaria) na Junta de Freguesia do Couço;

2.º Vogal: Judite Maria Ribeiro da Silva, Assistente Técnica (Secretaria) na Junta de Freguesia do Couço.

Esta 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 do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização:

Assistente Operacional – Ref.^a A e Ref.^a B: Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional (Área funcional de “Serviços Gerais”), nos termos do mapa a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), correspondente ao grau de complexidade 1, com o seguinte Conteúdo Funcional, conforme descritas no Mapa de Pessoal para 2026.



Handwritten signatures and initials in blue ink.

Atribuições:

- Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis;
- Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico;
- Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos;
- Limpeza urbana, manutenção de jardins e espaços ajardinados;
- Conservação, manutenção e limpeza de espaços, equipamentos públicos e mobiliário urbano;
- Inumações, exumações, outros serviços no cemitério;
- Outras tarefas para as quais tenha qualificação ou capacidade bastantes e que tenham afinidade funcional;
- Entre outras, tais como:
 - Trabalhos de limpeza de bermas, valetas e taludes;
 - Execução, manutenções e reparações e proceder à construção de bases de concreto ou outros materiais;
 - Execução de trabalhos com acessórios como alfaias, roçadoras, grades ou outros implementos adaptados ao trator;
 - Realização de serviços de limpeza, desmatagem, preparação de solos e apoio à manutenção de caminhos ou valas;
 - Verificação e conservação dos equipamentos e tratores sob a sua responsabilidade, procedendo à limpeza, abastecimento e pequenas reparações;
 - Apoio em operações logísticas e transporte de materiais;
 - Execução de trabalhos de alvenaria, reboco, assentamento de tijolos, pedras ou outros materiais de construção;
 - Preparação de argamassas e outros materiais de construção;
 - Reparação e manutenção de muros, passeios, lancis, caleiras, coberturas e outros elementos de construção civil;
 - Instalação e conservação de pequenas infraestruturas urbanas;
 - Apoio à equipa técnica ou encarregados nos trabalhos de construção, demolição ou reabilitação;
 - Participação em tarefas comuns da equipa operacional, designadamente em eventos, obras públicas ou ações de proteção civil;
 - Manutenção e arrumação dos materiais e ferramentas de trabalho;
 - Cumprimento das instruções superiores, respeitando a hierarquia dos serviços;
 - Colaboração em ações de formação ou sensibilização internas, quando aplicável.

A descrição de funções para ambas as referências (Ref.^a A e Ref.^a B), não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do artigo 81.º da LGTFP.



Handwritten signature and stamp.
Dependy

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Primeiro - Métodos de Seleção:

Nos termos do n.º 1 do art.º 17 e n.º 2 do art.º 18 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada de Portaria, conjugado com o n.º 1 do art.º 36 da LTFP, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

Ref.ª A - Métodos de Seleção:

- a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) para todos os candidatos.

Ref.ª B - Métodos de Seleção:

- a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Ou

- b) Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos ou a menção classificativa de não apto no método de avaliação psicológica. Ao abrigo do disposto no n.º 3 do art.º 21 da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório.

Segundo – Prova de Conhecimentos (PC):

Visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da correspondente função do posto de trabalho a ocupar.

As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional.

A Prova de Conhecimentos será de natureza prática, e de realização individual. Será valorada na escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas. A prova terá a duração máxima de 40 minutos, incidindo sobre as tarefas correntes do posto de trabalho a concurso, consistindo na identificação das verificações que antecedem o início do serviço; selecionar o equipamento de proteção individual, utilização das ferramentas e máquinas a utilizar para a execução dos trabalhos.



Handwritten signature and stamp.

A prova será avaliada com base nos seguintes parâmetros:

1) Perceção e compreensão da tarefa:

5 valores - Evidencia elevada perceção e compreensão da tarefa;

3 valores - Evidencia boa perceção e compreensão da tarefa;

2 valores - Demonstra possuir razoável perceção e compreensão da tarefa;

1 valor - Revela pouca perceção e compreensão da tarefa;

0 valores - Não revela perceção e compreensão da tarefa.

2) Qualidade de realização:

5 valores - Evidencia elevada qualidade de realização da tarefa;

3 valores - Evidencia boa qualidade de realização da tarefa;

2 valores - Demonstra razoável qualidade de realização da tarefa;

1 valor - Revela pouca qualidade na realização da tarefa;

0 valores - Não revela qualidade na realização da tarefa.

3) Celeridade na execução:

5 valores - Evidencia celeridade na execução da tarefa muito acima do expectável;

3 valores - Evidencia celeridade na execução da tarefa acima do expectável;

2 valores - Demonstra razoável celeridade na execução da tarefa;

1 valor - Revela pouca muita celeridade na execução da tarefa;

0 valores - Não revela qualquer celeridade na execução da tarefa.

4) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados:

5 valores - Evidencia um elevado grau de conhecimentos técnicos;

3 valores - Manifesta muitos conhecimentos técnicos;

2 valores - Demonstra alguns conhecimentos técnicos;

1 valor - Revela poucos conhecimentos técnicos;

0 valores - Não revela conhecimentos técnicos.



M. F. Sousa
Deputado

Terceiro – Avaliação Psicológica (AP):

Visa avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou duas fases.

Por cada candidato admitido a este segundo método de seleção, será efetuada a avaliação psicológica, e será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela DGAEP ou pela mesma entidade avaliadora.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificadas de Apto e Não Apto, com carácter eliminatório e sem expressão na fórmula da classificação final.

Quarto - Avaliação Curricular (AC):

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Na avaliação curricular é adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos seguintes parâmetros:

- a) Nível habilitacional – NH
- b) Formação profissional, considerando-se nomeadamente as áreas de formação e aperfeiçoamento profissionais relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função – FP
- c) Experiência profissional, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas – EP

A avaliação curricular será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

NH=20%

FP=20%

EP=60%

$$AC = (NH*20\% + FP*20\% + EP*60\%)$$



Alfama
Cardandy

Em que:

Nível habilitacional (NH):

Nível habilitacional de grau exigido para o posto de trabalho - 15 valores;

Nível habilitacional de grau superior ao exigido para o posto de trabalho 20 valores.

Formação Profissional (FP):

Serão consideradas as ações de formação dos últimos 5 anos e na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados mediante a entrega de cópias dos respetivos certificados (máximo de 20 valores).

- Sem formação ou não relacionadas com a área - 8 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 10 horas - 10 valores
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 11 e 20 horas - 12 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 30 horas - 14 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas - 16 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 50 horas - 18 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 51 horas - 20 valores

No caso da declaração de participação na ação de formação não ser expressa em horas, o apuramento será efetuado da seguinte forma:

1 dia = 6 horas; 1 semana (5 dias) = 35 horas; 1 mês (22 dias) = 154 horas

Experiência Profissional (EP):

Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de funções na área profissional para a qual é aberto este concurso e será avaliado, de acordo com os seguintes critérios (à data da candidatura):

- Sem experiência profissional = **10 valores**;
- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se caracterize somente, através de competências afins à caracterização do posto de trabalho, num período até 2 anos = **12 valores**;
- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se caracterize somente, através de competências afins à caracterização do posto de trabalho, num período de > 2 anos < 4 anos = **14 valores**;
- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se caracterize somente, através de competências afins à caracterização do posto de trabalho, num período > 4 anos = **16 valores**;



- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, nomeadamente, em unidades orgânicas de Autarquias Locais com competências idênticas às Juntas de Freguesia, e de acordo com a caracterização do posto de trabalho, num período até 1 ano = **17 valores**;
- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, nomeadamente, em unidades orgânicas de Autarquias Locais com competências idênticas às Juntas de Freguesia e de acordo com a caracterização do posto de trabalho, num período > 1 ano < 3 anos = **18 valores**;
- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, nomeadamente, em unidades orgânicas de Autarquias Locais com competências idênticas às Juntas de Freguesia e de acordo com a caracterização do posto de trabalho, num período > 3 ano < 4 anos = **19 valores**;
- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, em unidades orgânicas de Autarquias Locais com competências idênticas às Juntas de Freguesia e de acordo com a caracterização do posto de trabalho, num período > 4 anos = **20 valores**.

As ponderações dos fatores (NH, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Quinto - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil de profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia, conforme descritas na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro.

A entrevista de avaliação de competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionados com o perfil de competências.

Competências a avaliar:

- Orientação para o serviço público;
- Orientação para os resultados;
- Iniciativa;
- Orientação para a segurança.

A avaliação final resultará da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das competências.



Sexto - A ordenação final dos candidatos (OF):

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e será efetuada através da seguinte fórmula, consoante o caso:

$$\text{OF} = 70\% \text{PC} + 30\% \text{EAC} \text{ ou } \text{OF} = 70\% \text{AC} + 30\% \text{EAC}$$

Legenda: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;

Em situações de igualdade de valoração serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no art.º 24 da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Critério - Candidato com a melhor classificação obtida na EAC (entrevista de avaliação de competências), na competência " Comunicação";
- 2.º Critério - Candidato com a melhor classificação obtida na EAC (entrevista de avaliação de competências), na competência " Orientação para os resultados".

Sétimo - candidato com deficiência:

De acordo com o n.º 3 do artigo 3 do Decreto-Lei 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no formulário eletrónico de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

Oitavo - Verificação dos requisitos de admissão:



Nos termos do n.º 1 do art.º 16 da Portaria, terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri procederá, nos cinco dias úteis seguintes, à verificação dos elementos apresentados pelos candidatos, designadamente o preenchimento dos requisitos exigidos e a apresentação dos documentos essenciais à admissão.

Todas as decisões foram tomadas por unanimidade e nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri.

O Júri,

Presidente

(Maria de Lurdes da Silva Alves Pascoal)

1º Vogal

(Tomé Alfredo da Silva)

2º Vogal

(Helena Margarida Estevão Fernandes)