

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO - CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – 2 POSTOS DE TRABALHO**

Aos vinte dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e três, na sede da União de Freguesias de Coruche, Fajarda e Erra, reuniram os membros que compõem o Júri do procedimento concursal comum em título identificado, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera, conforme deliberação da Junta de Freguesia, datada de dois de novembro do ano dois mil e vinte e três: -----

**Presidente do Júri:** Florindo José, Encarregado Operacional do Município de Coruche; -----

**Vogais Efetivos:** Celia Cristina Coelho Vital Vasco Fernandes, Assistente Técnica e Alexandre Miguel Bernabé Ferreira, Assistente Operacional, ambos da União de Freguesias de Coruche, Fajarda e Erra. -----

Estando presentes todos os elementos do Júri, e cumprindo-se, assim, o estipulado no nº1 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada por Portaria), deu-se início à reunião que teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha de classificação e o sistema de valoração final de cada método de seleção, no estrito cumprimento do estipulado no n.º 2, do artigo 9.º da Portaria. -----

Assim, e tendo em conta todas as regras subjacentes ao procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhadores na administração pública, designadamente o Anexo I da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante designada por LTFP) e a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha de classificação e o sistema de valoração final de cada método de seleção que seguidamente se enunciam, sendo que o procedimento concursal se destina à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Assistente Operacional.

**Métodos de seleção:** Nos termos do artigo 36º da LTFP conjugado com os artigos 17º e 18º, ambos da portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a aplicar serão os seguintes: -----

**Métodos de seleção obrigatórios:** -----

**1 - Para os trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios consistirão em: -----**

F. J. A.  
H

Avaliação Curricular (AC) -----

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

**1.1 Avaliação Curricular (AC)** -----

A **avaliação curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida. Serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: -----

Habilitação Académica (HA) -----

Formação Profissional (FP) -----

Experiência Profissional (EP) -----

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: -----

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

Em que: -----

AC = Avaliação Curricular; -----

HA = Habilitação Académica; -----

FP = Formação Profissional; -----

EP = Experiência Profissional; -----

Para cada fator de avaliação do método de seleção “Avaliação Curricular”, os critérios e respetivas ponderações são as seguintes: -----

**1.1.1. (HA) - Habilitação Académica** -----

Neste fator consideram-se as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, designadamente em instituições do sistema de ensino português ou noutros desde que devidamente reconhecida a equivalência por estabelecimento de ensino português. -----

Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes: -----

Habilitação legalmente exigível- 18 valores; -----

Habilitação superior à legalmente exigível - 20 valores. -----

**1.1.2. (FP) - Formação Profissional** -----

Neste fator, o Júri procederá à ponderação das ações de formação, aquisição de competências ou de especialização, relacionadas com o exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, **desde que devidamente comprovadas.** -----

F.J. A  
A

O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na grelha infra; -----

Nas formações em cujos certificados apenas se discrimina a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. -----

Serão apenas consideradas as ações de formação (ações de formação, de aperfeiçoamento, aquisição de competências, seminários ou cursos de especialização) relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas. -----

A valoração máxima deste parâmetro será de 20 valores. -----

Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes: -----

Sem ações de formação ----- 10 Valores

Acresce 2 valores por cada ação de formação com mais de 7 horas e desde que com relevo para o desempenho de funções. -----

### 1.1.3. (EP) - Experiência Profissional -----

O Júri procederá à ponderação do desempenho efetivo de funções na área de atividade inerente aos postos de trabalho idênticos ao do concurso, devidamente comprovado de acordo com os elementos constantes do curriculum dos candidatos. A avaliação da experiência profissional resultará da conversão do tempo apurado, em meses, para a escala de 0 a 20 valores: -----

No parâmetro **Experiência Profissional**, será considerado e ponderado o desempenho efetivo de funções, na área de atividade e na Administração Pública, inerentes aos postos de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas. -----

Até 3 anos ----- 10 Valores

De 3 a 6 anos ----- 14 Valores

De 6 a 10 anos ----- 16 Valores

De 10 a 15 anos ----- 18 Valores

Superior a 15 anos ----- 20 Valores

1.1.4. A avaliação curricular será vertida para uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata, sob Anexo I.-----

### 1.2 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)-----

A **Entrevista de Avaliação de Competências** visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências, selecionadas a partir da lista que consta no Anexo V da Portaria nº 359/2013, de 13 de

*Handwritten initials and marks:*  
F. A.  
A.

dezembro, são as constantes no perfil dos postos de trabalho em causa, e 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, em que serão considerados os seguintes elementos que serão contabilizados na percentagem de 20% cada um: -----

- a) Trabalho em equipa; -----
- b) Higiene e Segurança no Trabalho; -----
- c) Optimização de Recursos; -----
- d) Conhecimento das regras aplicáveis à profissão; -----
- e) Orientação para o Serviço Público. -----

A Entrevista de Avaliação de Competências, terá a duração aproximada de trinta minutos. -----

**Valoração Final (VF):** -----

Para os candidatos que realizem os métodos de Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção: -----

$$CF = 50\% AC + 50\% EAC$$

**2.** Para os candidatos que não se encontram a **cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa**, os métodos de seleção obrigatórios serão os seguintes nos termos do n.º 1, do artigo 36.º, da Lei 35/2014, de 20 de junho: Prova de Conhecimentos (PC) -----

Avaliação Psicológica (AC) -----

**2.1. A Prova de Conhecimentos (PC)** é de realização individual, visa avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, será de forma oral e terá a duração aproximada de trinta minutos. A Prova de Conhecimentos versará sobre as seguintes temáticas, ponderadas a 25% cada: -----

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e seu Anexo I, na sua atual redação; -----

Regras Básicas de Higiene e Segurança no Trabalho; -----

Regras do Exercício da Profissão; -----

Regras Básicas de Equipamentos de Proteção Individual; -----

Sobre cada um dos temas, serão efetuadas duas questões, sendo adotada a escala de cotação de 0 a 20 valores, contando cada uma das questões 12,5% do valor total, e considerando-se a valoração até às centésimas. -----

A legislação encontra-se disponível em [www.dre.pt](http://www.dre.pt). -----

F. A.  
A.

5 valores – Elevados conhecimentos, evidenciando elevada competência para o desempenho das funções com estruturação coerente das soluções para a situação concreta; -----

4 valores – Conhecimentos de nível superior satisfazendo mais do que o exigível ao normal desempenho de funções, apresentando solução para a questão concreta; -----

3 valores – Conhecimentos regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções dos postos de trabalho a ocupar, relacionando de forma razoável com a situação concreta; -----

2 valores – Conhecimentos limitados e de nível reduzido atendendo ao normal desempenho das funções dos postos de trabalho a ocupar não relacionando com a situação concreta; -----

1 valor – Conhecimentos de reduzido nível que não satisfaz as exigências dos postos de trabalho a ocupar; -----

0 valores - Não sabe ou não responde. -----

O Júri poderá atribuir classificações intermédias, nos casos em que os conhecimentos demonstrados pelos candidatos se situem entre duas pontuações distintas. -----

Os candidatos que compareçam à prova prática com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, ficam impedidos de realizar o método de seleção. -----

## 2.2 Avaliação Psicológica (AP) -----

A avaliação psicológica 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 dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A valoração deste método de seleção é a que consta no n.º 4, do artigo 9.º, da Portaria. -----

Perfil de competências que constituirão a base do guião: -----

**Iniciativa e Autonomia:** capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas; -----

**Orientação para o serviço público:** capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão. -----

**Organização e método de trabalho:** capacidade de organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica; -----

**Trabalho de equipa e cooperação:** capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. -----



**Conhecimentos e experiência:** capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. -----

**3 - Método de seleção complementar** -----

Para os candidatos aludidos no ponto 2, aplica-se como método de avaliação complementar a **Entrevista de Avaliação de Competências**, nos termos do nº 2 do artigo 18º da Portaria. -----

**Valoração Final (VF):** -----

Para os candidatos que realizem os métodos de seleção Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências: -----

CF= 70% PC+ 30% EAC

**III – Ordenação Final** -----

**1** - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores .-----

**1.1** Será excluído do procedimento o candidato que não comparecer a qualquer um dos métodos de seleção (quando de realização presencial) , ou obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou tenha sido classificado com “Não Apto” numa das fases que os comportem ou na classificação final, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 10, do artigo 9.º, da Portaria. -----

**1.2** A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial, e esgotados estes, dos restantes candidatos, nos termos das alíneas c) e d), n. 1, do artigo 37, da LTFP, conjugado com o n.º 1 do artigo 29.º, da Portaria. -----

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----  
Encontram-se anexos à presente ata da qual fazem parte integrante para os devidos e legais efeitos: -----

- **Anexo I** – Ficha Individual da Avaliação Curricular -----

- **Anexo II** – Ficha Individual da Entrevista de Avaliação de Competências. -----

**Presidente do Júri:**

  
\_\_\_\_\_  
Florindo José

F.

**1º Vogal Efetivo:**



Célia Cristina Coelho Vital Vasco Fernandes

**2º Vogal Efetivo:**



Alexandre Miguel Bernabé Ferreira

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten initials]*

Anexo I

**FICHA INDIVIDUAL**  
**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE**  
**EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO - CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE**  
**OPERACIONAL**  
**2 POSTOS DE TRABALHO (ÁREA SERVIÇOS GERAIS)**

Nome:

\_\_\_\_\_

Valoração AC \_\_\_\_\_

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

**1. Habilitações Académicas**

Habilitação académica	Valoração
Habilitação legalmente exigível	18 Valores
Habilitação superior à legalmente exigível	20 Valores

**TOTAL HA =**

**2. Formação Profissional**

Formação Profissional	Valoração
Sem Formação	10 valores
Com 1 ação de formação > 7 horas	12 valores
Com 2 ações de formação > 7 horas	14 valores
Com 3 ações de formação > 7 horas	16 Valores
Com 4 ações de formação > 7 horas	18 valores
Com 5 ações de formação > 7 horas	20 valores



*F. J. D.*  
*A.*

TOTAL FP =

### 3. Experiência Profissional

Meses	Valoração
Inferior a 3 anos	10 valores
Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos	14 valores
Igual ou superior a 6 anos e inferior a 10 anos	16 valores
Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos	18 valores
Superior a 15 anos	20 valores

EP =

Classificação Final – Avaliação Curricular \_\_\_\_\_

O Júri,

Presidente do Júri:

\_\_\_\_\_  
Florindo José

1º Vogal Efetivo:

\_\_\_\_\_  
Célia Cristina Coelho Vital Vasco Fernandes



*[Handwritten signature]*

**2º Vogal Efetivo:**

---

Alexandre Miguel Bernabé Ferreira

**Anexo II**

**FICHA INDIVIDUAL**  
**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE**  
**EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO - CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE**  
**OPERACIONAL**  
**2 POSTOS DE TRABALHO (ÁREA SERVIÇOS GERAIS)**

**Candidato:** \_\_\_\_\_

**Data da realização da entrevista:** \_\_\_\_\_

**Hora início:** \_\_\_\_\_

**Hora do fim:** \_\_\_\_\_

1 — A Entrevista de Avaliação de competências terá a duração aproximada de 30 minutos e os seguintes parâmetros de avaliação:

<b>Trabalho em Equipa</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Integra-se em equipas de trabalho dentro e fora do seu contexto habitual;</li><li>• Possui habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa;</li><li>• Partilha de informação e conhecimento com os colegas;</li><li>• Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.</li></ul>
<b>Higiene e Segurança no Trabalho</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cumpre as normas e procedimentos estipulados para a realização de tarefas e atividades, em particular as de segurança, saúde e higiene no trabalho;</li><li>• Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros;</li></ul>

*[Handwritten signatures and initials]*

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente;</li><li>• Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.</li></ul>
<b>Optimização de Recursos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição;</li><li>• Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos;</li><li>• Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e ordenada, promovendo a redução de custos de funcionamento;</li><li>• Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.</li></ul>
<b>Conhecimento das Regras Aplicáveis à Profissão</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aplica adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho;</li><li>• Emprega corretamente, métodos e técnicas específicos da sua área de atividade;</li><li>• Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade;</li><li>• Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do seu serviço;</li></ul>
<b>Orientação para o Serviço Público</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa;</li><li>• Tem habitualmente uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações;</li><li>• No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos;</li></ul>

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten mark]*

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.</li></ul>
--	--

**2 – Fórmula de avaliação da EAC:**

$$EPS = TE + HST + OR + CRP + OSP / 5$$

TE = Trabalho em Equipa

HST = Higiene e Segurança no Trabalho

OR = Optimização de Recursos

CRP = Conhecimento das Regras Aplicáveis à Profissão

OSP = Orientação para o Serviço Público

A presença dos comportamentos em análise em cada competência, será avaliada da seguinte forma:

AVALIAÇÃO QUALITATIVA	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO	AVALIAÇÃO QUANTITATIVA
Insuficiente	Apresentou 0 comportamentos	4 valores
Reduzido	Apresentou 1 comportamento	8 valores
Suficiente	Apresentou 2 comportamentos	12 valores
Bom	Apresentou 3 comportamentos	16 valores
Elevado	Apresentou 4 comportamentos	20 valores

*[Handwritten signatures and initials]*

### AVALIAÇÃO FINAL

FATORES	VALORAÇÃO
Trabalho em Equipa	
Higiene e Segurança no Trabalho	
Optimização de Recursos	
Conhecimento das Regras Aplicáveis à Profissão	
Orientação para o Serviço Público	

Em resultado da prova de entrevista profissional de seleção, foi atribuída a classificação de \_\_\_\_\_ valores

O Júri,

**Presidente do Júri**

\_\_\_\_\_  
Florindo José

**1º Vogal Efetivo**

\_\_\_\_\_  
Célia Cristina Coelho Vital Vasco Fernandes

**2º Vogal Efetivo**

\_\_\_\_\_  
Alexandre Miguel Bernabé Ferreira