



Sónia Antunes da Silva
ATA
SV

ATA Nº 1
REUNIÃO DE JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM
PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL
ÁREA DE ATIVIDADE DE OBRAS – REFª 2 / 2025

Aos doze dias do mês de março do ano dois mil e vinte e cinco, pelas 14:00 horas, nas instalações da Junta de Freguesia de Loures, reuniu o Júri do Procedimento Concursal identificado em epígrafe, conforme deliberação do Executivo da Junta de Freguesia, na sua 79.ª reunião ordinária realizada a 31/01/2025 que aprovou a proposta n.º 19/2025:

Presidente: Dr.ª Tania Sofia Antunes da Silva	Técnica Superior do Setor de Compras
1.º Vogal Efetivo: Sr. Felisberto Albuquerque Catarino	Assistente Operacional do Setor de Obras
2.º Vogal Efetivo: Sr. Agostinho da Silva Gonçalves	Assistente Operacional do Setor de Obras
1.º Vogal Suplente: Dr.ª Andreia Filipa Antunes Oliveira	Técnica Superior do Setor de Recursos Humanos
2.º Vogal Suplente: Sr.ª Maria Sofia Craveiro Feio Soares Silva O. Nobre	Assistente Técnica do Apoio ao Secretariado

Deliberou o Júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

1. Definir os parâmetros e critérios de avaliação dos métodos de seleção, grelha de classificação da Prova de Conhecimentos e respetiva ponderação dos métodos de seleção.
 - 1.1. Métodos de Seleção Obrigatórios
 - 1.1.1. Prova de Conhecimentos
 - 1.1.2. Avaliação Psicológica
 - 1.1.3. Avaliação Curricular
 - 1.1.4. Entrevista de Avaliação de Competências
 - 1.2. Método de Seleção Facultativo
 - 1.2.1. Exame Médico
 - 1.3. Sistema da classificação final.
2. Critérios de desempate para efeitos da lista unitária de ordenação final.
3. Número de lugares a preencher por pessoas com deficiência.

Iniciados os trabalhos o Júri deliberou, nos termos da legislação em vigor, designadamente da LTFP – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada de Portaria, o seguinte:

1 - Definir os parâmetros e critérios de avaliação dos métodos de seleção, grelha de classificação da Prova de Conhecimentos e respetiva ponderação dos métodos de seleção:

Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar são os previstos no art.º 36.º da LTFP.

1.1. Métodos de seleção obrigatórios

- a) **Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica**, a aplicar aos candidatos sem vínculo de emprego público e aos candidatos com vínculo de emprego público que não se encontrem a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.
- b) **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências**, a aplicar aos candidatos que possuam vínculo de emprego público previamente constituído e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, ou se encontrem em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, desde que não tenham exercido por escrito a opção pelos métodos de seleção referidos na alínea anterior.

A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedida da conferência dos seguintes elementos:

- Situação perante o vínculo de emprego público;
- Titularidade da categoria;
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho concursado;
- Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.

1.1.1. – Prova de Conhecimentos:

A aplicação deste método visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função em procedimento.

A prova de conhecimentos assumirá a forma prática, é individual, terá a duração máxima de 60 minutos e incidirá sobre o seguinte programa:

Serralharia:

- Execução de um tubo para suporte de um sinal de trânsito a colocar na via pública, sendo o tubo dividido em 2 partes.

Eletricista:

- Execução de uma extensão em cabo monofásico.

Pedreiro:

- Execução de um traço seco 1:4, argamassa 1:3 e betão 1:3:2;
- Execução de um painel de calçada com o mínimo de 30x30 cm com traço seco.

Comum a todos:

- Identificação dos utensílios/ferramentas colocados à disposição.

A Prova de Conhecimentos será valorada conforme definido no **Anexo I** da presente Ata e da qual faz parte integrante.

É adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma classificação inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

1.1.2. Avaliação Psicológica

A aplicação deste método visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos face ao Perfil Profissional/Competências previamente definido e constante no **Anexo II** da presente Ata e da qual faz parte integrante.

A avaliação psicológica terá uma única fase – aplicação de testes, terá a duração aproximada de 90 minutos, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato submetido a avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido, através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

As **Competências** definidas para proceder à Avaliação Psicológica, com base no Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP), aprovado pela Portaria n.º 214/2024/1, de 20/09, são as seguintes:

- Orientação para o serviço público
- Orientação para os resultados
- Orientação para a segurança

É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido um juízo de Não Apto, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

1.1.3. Avaliação Curricular

A aplicação deste método visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e constante no **Anexo II** da presente ata e da qual faz parte integrante.

A valoração da **Avaliação Curricular** resultará da ponderação dos seguintes fatores:

- a) Habilitação Académica ou nível de qualificação, em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes;
- b) Formação Profissional, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício de funções em posto de trabalho idêntico ao do concursado, frequentadas no último período não superior a 3 anos e desde que devidamente comprovadas;
- c) Experiência Profissional, onde se pondera o desempenho efetivo das funções, na área de atividade, inerentes ao posto de trabalho idêntico ao do concursado e de igual grau de complexidade.
- d) Avaliação do Desempenho, relativa ao último período não superior a 3 ciclos avaliativos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Aos candidatos admitidos, nas condições referidas na alínea b) do ponto 1.1. será aplicada a seguinte fórmula de cálculo:

$$AC = 10\% HA + 35\% FP + 45\% EP + 10\% AD$$

Em que:

Sup
H. Lopes
2013

AC – Classificação da Avaliação Curricular; **HA** – Habilitação Académica; **FP** – Formação Profissional; **EP** – Experiência Profissional; **AD** – Avaliação do Desempenho.

Ad
su

Assim sendo, para cada fator de avaliação do método de seleção de Avaliação Curricular proceder-se-á nos termos seguintes:

a) Habilitação Académica (HA)

Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

À avaliação do fator **HA** corresponderá a seguinte graduação:

Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado	10 valores
Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado	15 valores
Nível habilitacional superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado	20 valores

b) Formação Profissional (FP)

A valoração do fator **FP** assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas no último período, não superior a 3 anos.

A valoração do fator **FP** terá expressão na escala de 8 a 20 valores consoante a duração total de ações de formação devidamente certificadas e pertinentes para o desenvolvimento de atividades do posto de trabalho concursado, frequentadas no último período não superior a 3 anos, de acordo com a seguinte grelha:

Duração	Valoração
Inferior a 3 horas	8 valores
De 3 a 7 horas	12 valores
De 8 a 14 horas	16 valores
Igual ou superior a 15 horas	20 valores

c) Experiência Profissional (EP)

A valoração da **EP** resultará da classificação dos elementos constantes do *currículum*, devidamente comprovadas, relativamente às atividades exercidas e idênticas ao posto de trabalho concursado, através dos seguintes subfatores:

- a) Tempo de serviço – será ponderada a duração do exercício das funções na categoria idêntica e para o desenvolvimento de atividades inerentes às do posto de trabalho concursado;
- b) Complexidade – será ponderada a adequação da natureza das funções e das atividades constantes no *currículum* da candidatura desde que devidamente comprovadas.

A classificação do fator experiência profissional será calculada através da seguinte fórmula:

$$EP = 50\% TS + 50\% C$$

Em que:

EP – Valor do fator Experiência Profissional; **TS** – Tempo de Serviço; **C** – Complexidade

A avaliação do subfator Tempo de Serviço resultará da conversão do tempo apurado, em meses completos, para a escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

Meses	Valoração
0 a 2	6,50 valores
3 a 5	7,25 valores
6 a 8	8,00 valores
9 a 11	8,75 valores
12 a 14	9,50 valores
15 a 17	10,25 valores
18 a 20	11,00 valores
21 a 23	11,75 valores
24 a 26	12,50 valores
27 a 29	13,25 valores
30 a 32	14,00 valores
33 a 35	14,75 valores
36 a 38	15,50 valores
39 a 41	16,25 valores
42 a 44	17,00 valores

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Meses	Valoração
45 a 47	17,75 valores
48 a 50	18,50 valores
51 a 53	19,25 valores
54 ou mais	20,00 valores

Handwritten initials 'AS' and 'SW' in blue ink.

Quanto à avaliação do subfator Complexidade, a apreciação qualitativa dos elementos do *curriculum* da candidatura terá a expressão valorativa de acordo com a seguinte grelha:

Complexidade	Valoração
A exposição dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação da categoria/profissão. Não estabelece relação qualitativa das competências profissionais nem da complexidade da mesma.	8 valores
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, revelando algumas competências profissionais pertinentes para o posto de trabalho concursado.	12 valores
Os elementos curriculares são claros na identificação das categorias ocupadas, e dos serviços e tarefas exercidas, revelando a evolução cronológica na profissão, o que permite determinar um bom grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	16 valores
Constam do <i>curriculum</i> os elementos que referenciam os trabalhos e a participação nos projetos dos serviços, que confirmam as competências profissionais que permitem determinar um alto grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	20 valores

d) Avaliação de Desempenho (AD)

A valoração deste fator resulta da conversão da média de avaliações do desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativos ao último período não superior a 3 ciclos avaliativos.

Caso os candidatos, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período, o Júri deliberou por unanimidade definir o valor positivo de 12 valores, nos termos da alínea c), n.º 2, do artigo 20.º da Portaria.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 4 a 20 valores:

Escala do SIADAP	Valoração
1,000 – 1,499	4 valores
1,500 – 1,999	8 valores
2,000 – 3,499	12 valores
3,500 – 3,999	16 valores
4,000 – 5,000	20 valores

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração emitida e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

1.1.4. Entrevista de Avaliação de Competências

A aplicação deste método visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido e constante no **Anexo II** da presente Ata e da qual faz parte integrante.

A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração aproximada de 45 minutos.

As **Competências** definidas para proceder à Entrevista de Avaliação de Competências, com base no Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP), aprovado pela Portaria n.º 214/2024/1, de 20/09, são as seguintes:

- Orientação para o serviço público
- Orientação para os resultados
- Orientação para a segurança

A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resulta da valoração das 3 competências essenciais do perfil profissional do posto de trabalho concursado, sendo avaliada, cada uma, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

A Avaliação final da EAC será calculada através da seguinte fórmula:

$$\text{EAC} = \frac{\text{C1} + \text{C2} + \text{C3}}{3}$$

3

Em que:

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; **C1, C2, C3** – Avaliação de cada uma das Competências.

Cada competência será avaliada através da exploração dos comportamentos que lhes estão associados, baseados num conjunto de questões do Guião, tendo por base a quantificação de respostas que evidenciam a presença ou ausência dos mesmos.

Fundamentação da classificação	Valoração
O candidato não demonstra a competência	4 valores
O candidato expõe comportamentos associados à competência, mas tem dificuldade em relacioná-los com as situações reais, já vivenciadas	8 valores
Competência demonstrada. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam a adoção de alguns comportamentos essenciais para o exercício de funções no posto de trabalho concursado.	12 valores
Competência demonstrada a um nível elevado. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, são apresentados de forma adequada e evidenciam a adoção da maioria dos comportamentos considerados essenciais, para o exercício de funções no posto de trabalho concursado.	16 valores
Competência demonstrada a um nível muito elevado. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma clara a adoção de todos os comportamentos considerados essenciais, para o exercício de funções no posto de trabalho concursado.	20 valores

O guião da Entrevista de Avaliação de Competências será disponibilizado para consulta no dia útil seguinte à aplicação deste método de seleção.

1.2. Método de seleção facultativo

O método de seleção facultativo a utilizar é o previsto na alínea c) do art.º 18.º da Portaria.

a) **Exame Médico**, a aplicar aos candidatos aprovados nos métodos de seleção anteriores.

1.2.1. – Exame Médico

A aplicação deste método visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício da função.

É valorado, através das menções classificativas de Apto e Não Apto. É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido a menção de Não Apto.

1.3. Sistema da classificação final

Nos termos do art.º 21.º da Portaria a **Classificação Final (CF)**, e a conseqüente ordenação final dos candidatos, será expressa na escala de zero a vinte valores, expressa até às centésimas, obtida através de médias simples ou ponderadas das classificações dos métodos de seleção aplicados.

Considera-se não aprovado e, excluído do procedimento concursal, o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes ou que tenha obtido um juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

A classificação final é calculada da seguinte forma:

Nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1:

$$CF = 100\% PC + (Apto) AP + (Apto) EM$$

Ou, nas condições referidas na alínea b) do ponto 1.1:

$$CF = 50\% AC + 50\% EAC + (Apto) EM$$

Em que:

CF = Classificação Final; **PC** = Prova de Conhecimentos; **AP** = Avaliação Psicológica; **EM** = Exame Médico; **AC** = Avaliação Curricular; **EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências.

Para garantir a celeridade do procedimento, deliberou o Júri por unanimidade que os candidatos que faltem a qualquer um dos métodos de seleção serão excluídos do procedimento concursal.

A aplicação dos métodos de seleção poderá ser faseada, conforme disposto no artigo 19.º da Portaria.

2 – Critérios de desempate para efeitos da lista unitária de ordenação final:

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, de 09 de setembro.

Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

1º - Candidato residente na freguesia de Loures;

2º - Candidato residente no município de Loures;

3º - Candidato com idade inferior.

3 - Número de lugares a preencher por pessoas com deficiência:

De acordo com o n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conjugado com o n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, devidamente comprovado, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, sem prejuízo da verificação e avaliação da aptidão e segurança para o desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho.

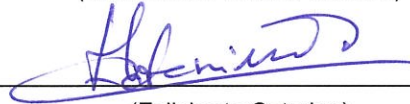
Para encerrar a ordem de trabalhos da reunião, deliberou o Júri, por unanimidade, disponibilizar a presente ata para efeitos da elaboração do Aviso de abertura deste procedimento concursal.

Não havendo mais assuntos a considerar foi encerrada a reunião.

O JÚRI



(Tania Sofia Antunes da Silva)




(Felisberto Catarino)



(Agostinho Gonçalves)



(Andreia Filipa Antunes Oliveira)



(Maria Sofia Craveiro F. S. S. O. Nobre)

