



A. A  
B

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO DETERMINADO (TERMO CERTO) DA CARREIRA/CATEGORIA ASSISTENTE TÉCNICO, DO MAPA DE PESSOAL DA JUNTA DE FREGUESIA DE SANTA MARIA, SÃO PEDRO E SOBRAL DA LAGOA, PREVISTO E NÃO OCUPADO.**

**ATA Nº1 DA REUNIÃO DO JÚRI**

Aos vinte e um dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e cinco, nesta Vila de Óbidos e edifício da sede da Junta de Freguesia de Santa Maria, São Pedro e Sobral da Lagoa, reuniu o júri do concurso em epígrafe, aprovado em reunião do Órgão Executivo de 18/02/2025, constituído pelos senhores: Marco António Pinto Tomás, Presidente do Júri, Mónica Isabel Feliciano Tomás Paulo, 1º Vogal Efetivo e Bruno Ricardo Pereira Duarte, 2º Vogal Efetivo. -----

Iniciados os trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, definir os métodos de seleção a aplicar, os parâmetros de avaliação e sua ponderação, a grelha classificativa, o sistema de valoração final de cada método de seleção, o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos candidatos e ainda os documentos a entregar pelos candidatos no ato de formalização da respetiva candidatura. -----

**I. CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO:** -----

Atendimento Geral e Expediente na Delegação da Junta de Freguesia e nos Espaços de Descentralização; Registo e Licenciamento de Canídeos; Arquivo; Registo de Correspondência; Emissão de Atestados, Declarações e Outras. -----

A descrição das funções acima referidas 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 nº 1 do artigo 81º, da LTFP. -----

**II. MÉTODOS DE SELEÇÃO:** -----

Nos termos previstos no nº 6 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na atual redação e nº 1 do artigo 17º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, o método de seleção a aplicar é: -----

**1. Avaliação Curricular:** -----

A avaliação curricular 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. -----

A classificação de Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e, será calculada de acordo com a seguinte fórmula: -----



A R  
A

$$AC = (20\% \times HA) + (30\% \times FP) + (30\% \times EP) + (20\% \times AD)$$

Em que: -----

**HA = Habilitação Académica**, avalia a titularidade do grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida; -----

**FP = Formação Profissional**, ponderam-se as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; -----

**EP = Experiência Profissional**, em que se avalia o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas; -----

**AD = Avaliação do Desempenho**, em função da avaliação de desempenho do candidato do biênio anterior à data da apresentação da candidatura. -----

Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho. -----

a) **Habilitações Académicas (HA)** comprovadas, serão atribuídos valores de acordo com os seguintes critérios: -----

- Habilitação Académica de grau exigido para o posto de trabalho (12º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado) – 18 valores; -----

- Habilitação Académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Licenciatura/Mestrado/Doutoramento) – 20 valores. -----

b) **Formação Profissional (FP)** serão atribuídos valores de acordo com os seguintes critérios: -----

- Sem Formação Profissional – 10 valores; -----

- Com ações de formação relacionadas com a área funcional do lugar a concurso, realizadas nos últimos 3 anos: -----

--- Inferior a 20 horas – 12 valores; -----

--- Entre 21 horas e 60 horas de formação – 16 valores; -----

--- Entre 61 horas e 100 horas de formação – 18 valores; -----

--- Superior a 100 horas de formação – 20 valores. -----

c) **Experiência Profissional (EP)** serão atribuídos valores de acordo com os seguintes critérios, de acordo com a experiência adequada às funções inerentes à categoria do lugar a concurso: -----

- Sem experiência – 10 valores; -----

- Inferior a 1 ano – 12 valores; -----

- Entre 2 e 3 anos – 16 valores; -----

- Mais de 3 anos – 20 valores. -----

d) **Avaliação do Desempenho (AD)** – avaliação relativa aos três últimos ciclos que o candidato cumpriu ou executou tarefas, competências ou atividades idênticas à do posto de trabalho, sendo a sua nota expressa através da média aritmética destas



Handwritten initials or signature in the top right corner.

avaliações. A pontuação a atribuir a cada ciclo avaliativo, será efetuada nos seguintes termos: -----

- Excelente – 20 valores; -----
- Relevante – 16 valores; -----
- Adequado – 12 valores; -----
- Inadequado – 8 valores; -----
- Ano/ciclo sem avaliação – serão atribuídos 10 valores. -----

**Critérios de desempate para a seriação dos candidatos, na aplicação do 1º Método de Seleção – Avaliação Curricular (AC), caso se verifique empate de classificação do referido método:** -----

- a) Maior valoração na Avaliação Curricular – Parte Habilitação Académica (HA); -----
- b) Maior valoração na Avaliação Curricular – Parte Formação Profissional (FP). -----

No caso de o candidato já deter vínculo de emprego público, deverá ainda, sob pena de exclusão, apresentar a respetiva declaração comprovativa emitida e autenticada pelo serviço de origem, que circunstancie: -----

- a) A respetiva relação jurídica de emprego público; -----
- b) Carreira e categoria em que se encontra integrado; -----
- c) Atribuição, competência e atividade que se encontra a cumprir ou a executar, ou por último haja cumprido ou executado, caracterizadoras do inerente posto de trabalho;
- d) Tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, na categoria de integração em carreira (conforme nº 2, do artigo 79º, da LTFP) e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, objeto do presente procedimento; -----
- e) Avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com referência à escala e/ou período não avaliado a que tenha sido atribuído um ponto por cada ano e/ou eventual não atribuição, ainda do referido ponto, por cada ano não avaliado; -----
- f) Posição remuneratória correspondente à remuneração auferida, para efeitos do artigo 38º da LTFP. -----

**2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** -----

Em conformidade com o disposto no nº 4 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na atual redação e nºs 1 e 2 do artigo 18º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro e, tendo em conta a atividade e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho em causa, bem como o perfil de competências definido, será utilizado como método de seleção complementar, julgado método de seleção relevante para os pressupostos enunciados: **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).** -----

A avaliação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério: -----



Handwritten initials and a signature in the top right corner.

$$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4) / 4$$

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço. Para esse efeito será elaborada uma grelha de avaliação individual composta por um conjunto de questões relacionadas diretamente com o perfil de competências, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a analisar conforme perfil de competências previamente definido, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes: -----

**Orientação para Resultados (C1):** -----

Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

1. Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave); -----
2. Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas; -----
3. Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são atribuídos; -----
4. Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades. -----

**Conhecimentos Especializados e Experiência (C2):** -----

Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

1. Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada; -----
2. Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas; -----
3. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas; -----
4. Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade. -----

**Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (C3):** -----

Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

1. Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas; -----
2. Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais; -----
3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente, horários de trabalho e reuniões; -----



AP  
A  
B

4. Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço. -----

**Trabalho em Equipa e Cooperação (C4):** -----

Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

1. Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho; -----
2. Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa; -----
3. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado; -----
4. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo. -----

Este método de seleção é pontuado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20 valores (para candidatos que evidenciem 4 indicadores comportamentais da competência), 16 valores (para candidatos que evidenciem 3 indicadores comportamentais da competência), 12 valores (para candidatos que evidenciem 2 indicadores comportamentais da competência), 8 valores (para candidatos que evidenciem 1 indicador comportamental da competência) e 4 valores (para candidatos que não evidenciem indicadores comportamentais da competência). -----

A entrevista de avaliação de competências (EAC) terá duração aproximada de 30 minutos. –

3. A utilização dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma: -----
- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório (Avaliação Curricular); -----
  - b) Aplicação do segundo método de seleção apenas a 15 dos candidatos aprovados no método de seleção anterior, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional; ----
  - c) Dispensa de aplicação do segundo método aos restantes candidatos que se consideram excluídos; -----
  - d) Sendo necessário, repetição das operações referidas na alínea b), até ao efetivo preenchimento do posto de trabalho colocado a concurso. -----

**III. CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO FINAL:** -----

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

Em que: -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Classificação de Avaliação Curricular; -----



EAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências. -----  
Em todos os cálculos efetuados no âmbito da fórmula apresentada, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados valores centesimais, com arredondamento por excesso para a casa centesimal imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0,05 e, para a imediatamente inferior, por defeito, nos restantes. -----

Nos termos dos números 3 e 4 do artigo 21º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na Lei, quando obrigatórios e, pela ordem constante da publicação, são excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores nos métodos, ou numa das suas fases. -----

O júri pode recorrer a outros elementos/entidades, para a realização de algum dos métodos de seleção que, dada a especificidade, assim o exijam. -----

Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. -----

A publicitação dos resultados obtidos no método de seleção, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio de internet. -----

#### **IV. CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL:** -----

O júri deliberou por unanimidade que, caso subsista igualdade de valorações após a aplicação de critérios de ordenação preferencial previstos nas alíneas a) e b) do nº 2 do artigo 24º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial: -----

- a) Candidato que esteja a desempenhar funções em posto idêntico ou equiparado; -----
- b) Candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; -----
- c) Candidatos com superior habilitação literária. -----

O júri deliberou por unanimidade que, serão excluídos do procedimento, os candidatos que não compareçam para a aplicação de qualquer método de seleção. -----

Nos termos do artigo 6º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método seguinte por correio eletrónico. Os candidatos excluídos serão notificados nos termos do nº 4 do artigo 16º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, para realização de audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo. -----

#### **V. FORMALIZAÇÃO DA CANDIDATURA E DOCUMENTOS A ENTREGAR PELOS CANDIDATOS NO ATO DE FORMALIZAÇÃO DA MESMA:** -----

Em conformidade com o disposto no nº 1 do artigo 13º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, as candidaturas são, obrigatoriamente, formalizadas em suporte eletrónico, mediante preenchimento de formulário tipo, enviadas até ao termo do prazo de candidatura, através de envio do formulário de candidatura devidamente preenchido e



assinado (o qual deve ser obtido na página eletrónica desta Junta de Freguesia em <https://www.jfsmariapedrosobral.pt/autarquia/19-procedimentos-concursais/0>) para o email [jfsmaria.pedro.sobral@sapo.pt](mailto:jfsmaria.pedro.sobral@sapo.pt).

As candidaturas deverão ser acompanhadas, sob pena de exclusão do candidato:

- a) Curriculum Vitae atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado, mencionando, nomeadamente, o número de cartão de cidadão, com referência à data de validade, o número de contribuinte, a experiência profissional anterior relevante para o exercício das funções do lugar a concurso, ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevo para a área a que se candidata com referência à sua duração.
- b) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;
- c) Fotocópia da Carta de Condução;
- d) Fotocópia de outros documentos comprovativos dos factos referidos no Curriculum Vitae;

Os candidatos que já detiverem vínculo de emprego público deverão ainda apresentar fotocópias de documentos comprovativos dos factos referidos no Curriculum Vitae, designadamente, no que diz respeito à formação profissional e à experiência profissional relevante para a área de trabalho do cargo em aberto.

Os documentos deverão ser enviados em formato pdf e apenas serão considerados os documentos redigidos em língua portuguesa.

Não são permitidas candidaturas em suporte de papel entregues presencialmente ou por carta.

#### VI. NÍVEL HABILITACIONAL EXIGIDO:

O nível habilitacional exigido é o 12º ano de escolaridade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

#### VII. PUBLICITAÇÃO DOS RESULTADOS:

O júri deliberou, em cumprimento do disposto no nº 1 do artigo 11º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, que a presente ata fosse publicada no site da Junta de Freguesia de Santa Maria, São Pedro e Sobral da Lagoa ([www.jfsmariapedrosobral.pt](http://www.jfsmariapedrosobral.pt)), no dia da publicação do aviso de abertura de procedimento na BEP – Bolsa de Emprego Público, para conhecimento de todos.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a presente reunião, da qual, para se constar, foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada pelos membros efetivos do júri.

Membros do Júri,

Presidente:

1º Vogal Efetivo:

2º Vogal Efetivo: