



[Handwritten signature]

ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO PREVISTO E NÃO OCUPADO NO MAPA DE PESSOAL NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO DA CARREIRA/CATEGORIA DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL.

Considerando, designadamente:

- I. A autorização da abertura do procedimento concursal comum, para ocupação de 1 (um) posto de trabalho, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal de 2026, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, da carreira/categoria de Um Assistente Operacional prevista nas deliberações do órgão Junta de Freguesia, de 05/01/2026 e Assembleia de Freguesia de 16/12/2025.
- II. A carência de recursos humanos nas diversas áreas de atribuição e competências municipais a que se reporta o presente procedimento concursal;
- III. O reforço do número de trabalhadores e abertura deste procedimento, tem que operar de forma urgente, sob pena de haver uma rutura na capacidade de resposta desta Junta de Freguesia, que traduziria num grave dano para o interesse público e colocaria em causa a prestação do serviço público a que está obrigada;
- IV. Para efeitos do referido no artigo 5.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, regista-se a inexistência de qualquer reserva de recrutamento constituída neste Município.
- V. De acordo com solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, "As Autarquias Locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação."

Considerando, igualmente:

- i. A competência prevista na alínea e), do Artigo 19.º, do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- ii. O previsto no artigo 5.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;
- iii. O disposto no artigo 33.º, no n.º 1, do artigo 30.º e alínea b), do n.º 1 e n.ºs 2 e 3, do artigo 31.º, todos da LTFP.

Decide-se:

I - Quanto aos métodos de seleção:

1- Métodos de seleção:

Os métodos de seleção a utilizar:

- a) Prova Prática de Conhecimentos (PPC), Avaliação Psicológica (AP) e Avaliação Curricular (AC);
- b) Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).



1.1 - Prova Prática de Conhecimentos (PPC) – A Prova Prática de Conhecimentos, destina-se a avaliar se, e em que medida, os/as candidatos/as dispõem das competências operacionais necessárias em situações concretas no exercício da função.

1.2 - Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

1.3 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

1.4 - Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

1.5 – No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os referidos no ponto 1, alínea b).

1.6 – Aos restantes candidatos os métodos de seleção são os referidos no ponto 1, alínea a).

1.7 - Os métodos referidos no ponto 1, alínea b) podem ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 1, alínea a), previstos no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

1.8 – De acordo com o disposto na alínea 1 do art.º 19º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

2 - Classificação dos métodos de seleção:

2.1 – Prova Prática de Conhecimentos (PPC) – A Prova Prática de Conhecimentos, destina-se a avaliar se, e em que medida, os/as candidatos/as dispõem das competências operacionais necessárias em situações concretas no exercício da função.

A PPC será de natureza prática, e com o objetivo de avaliar os conhecimentos práticos para a função, e consistirá em:

1. Preparação de canteiros para plantação de arbustos, herbáceas, perenes e flores de época, incluindo da incorporação de fertilizantes e compostos orgânicos;
2. Limpezas urbanas;



3. Manuseamento dos equipamentos e ferramentas, seguindo as normas de segurança;

Duração: 30 minutos.

Serão avaliados os seguintes parâmetros (com a respetiva pontuação):

- 1º Parâmetro - Perceção e compreensão das tarefas:
 - 5 valores – Demonstrou elevada perceção e compreensão das tarefas;
 - 4 valores – Demonstrou boa perceção e compreensão das tarefas;
 - 3 valores – Demonstrou conhecimento razoável da perceção e compreensão das tarefas;
 - 2 valores – Demonstrou conhecimento reduzido da perceção e compreensão das tarefas;
 - 1 valor – Demonstrou conhecimento insuficiente da perceção e compreensão das tarefas;
- 2º Parâmetro – Qualidade de realização:
 - 5 valores – Demonstrou elevada qualidade de realização das tarefas;
 - 4 valores – Demonstrou boa qualidade de realização das tarefas;
 - 3 valores – Demonstrou razoável qualidade de realização das tarefas;
 - 2 valores – Demonstrou reduzida qualidade de realização das tarefas;
 - 1 valor – Demonstrou insuficiente qualidade de realização das tarefas;
- 3º Parâmetro – Celeridade na execução:
 - 5 valores – Demonstrou elevada celeridade na execução das tarefas;
 - 4 valores – Demonstrou boa celeridade na execução das tarefas;
 - 3 valores – Demonstrou razoável celeridade na execução das tarefas;
 - 2 valores – Demonstrou reduzida celeridade na execução das tarefas;
 - 1 valor – Demonstrou insuficiente celeridade na execução das tarefas;
- 4º Parâmetro – Grau de conhecimentos demonstrado:
 - 5 valores – Demonstrou elevado conhecimento das tarefas;
 - 4 valores – Demonstrou bom conhecimento das tarefas;
 - 3 valores – Demonstrou razoável conhecimento das tarefas a executar;
 - 2 valores – Demonstrou reduzido conhecimento das tarefas a executar;
 - 1 valor – Demonstrou insuficiente conhecimento das tarefas a executar.

2.2 - Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, 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 mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa.

Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto/a neste método de seleção.

2.2.1 - A aplicação do método de seleção, Avaliação Psicológica será da competência da DGAEP ou de outras entidades, devidamente autorizadas e escolhidas pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade (DGAEP).

2.3 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos. As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso e avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, e terá a duração prevista até 30 minutos.

2.4 - Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica, profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

a) HA – Habilitação Académica: onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma:

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;
- Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.

b) FP - Formação Profissional:

O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

- Sem cursos ou ações – 0 valor;
- Cursos ou ações de duração até 20 horas – 1 valor;
- Cursos ou ações de duração de 21 a 50 horas – 2 valores;
- Cursos ou ações de duração de 51 a 80 horas – 3 valores;
- Cursos ou ações de duração de 81 a 100 horas – 4 valores;
- Cursos ou ações de duração superior a 100 horas – 5 valores.

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP), apenas serão contabilizadas as ações e cursos de formação frequentados, adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão



consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado e que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas.

c) Experiência Profissional (EP), onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher.

Será ponderada da seguinte forma:

- Menos de um ano – 8 valores;
- Entre um e dois anos – 10 valores;
- Entre três e quatro anos – 12 valores;
- Entre cinco e seis anos – 14 valores;
- Entre sete e oito anos – 16 valores;
- Entre nove e dez anos – 18 valores;
- Superior a dez anos – 20 valores.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

d) Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao período correspondente aos últimos 3 biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo a mesma apurada através do cálculo da média desses mesmos anos.

Caso o candidato não tenha sido avaliado durante algum desses anos, será atribuída a classificação de 3.

A conversão da média final, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, conforme exemplo abaixo discriminado:

$$\begin{array}{l} 5\text{-----}20 \\ 3,5\text{-----}x \\ x= 14 \end{array}$$

A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

AC = HA (20%) + FP (30%) + EP (35%) + AD (15%) em que:

AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitação Académica; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional e AD = Avaliação de Desempenho.

2.5 – A valoração e a ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento, será



efetuada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e resulta da ponderação das seguintes fórmulas:

$$OF = (PPC \times 70\%) + AP \text{ (Apto/Não Apto)} + (AC \times 30\%)$$

Em que: OF – Ordenação Final; PPC – Prova Prática de Conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica; AC – Avaliação Curricular.

2.6 - Caso sejam candidatos cujo métodos aplicados são os previstos no ponto 1 alínea b), a valoração e ordenação final será $OF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$

Em que: OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

2.7 - A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, 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. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

2.8 - Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

a) Candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado:

1º Candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso (devidamente comprovadas);

2º Candidato/a com maior número de horas de formação profissional, diretamente relacionadas com o desempenho da função (devidamente comprovadas);

3º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Capacidade de trabalho em equipa”;

4º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Capacidade de organização e método de trabalho”;

b) Restantes candidatos:

1º Candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso (devidamente comprovadas);

2º Candidato/a com maior número de horas de formação profissional, diretamente relacionadas com o desempenho da função (devidamente comprovadas);

3º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Capacidade de trabalho em equipa”;



4º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Capacidade de organização e método de trabalho”.

II – Quanto ao júri:

O Júri do procedimento concursal terá a seguinte constituição:

Presidente: Presidente: Ricardo Manuel da Costa Melo, Presidente da Assembleia de Freguesia;

Vogais efetivos: 1.º Vogal efetivo, Gisela Maria Rodriguez Ferreira, membro da Assembleia de Freguesia que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos

2.º vogal efetivo, Rui Miguel Gomes Correia Fernandes, membro da Assembleia de Freguesia

Vogais suplentes: 1.º vogal suplente, Liliana Raquel Coelho de Sousa, membro da assembleia de freguesia;

Regista-se designadamente, que:

1. Nos termos do n.º 1 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação, “*Compete ao Júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final*”;
2. Nos termos do n.º 4, do artigo 9.º, da mesma Portaria, “*O dirigente máximo pode designar trabalhadores para assegurar o apoio administrativo e secretariado ao júri, quando se justifique.*”.

Para efeitos do n.º 1, do artigo 46.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, determino que o Júri ora designado seja o mesmo para efeitos de acompanhamento e avaliação final do período experimental do contrato de trabalho que vier a resultar do presente procedimento concursal.

Mosteiro, 9 de julho de 2026,

O Presidente da Junta,
Luís Filipe de Cruz Soares