



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JÚRIDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO, DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO (Serviços Administrativos)

ATA Nº1

Aos vinte e nove dias do mês de julho de dois mil e vinte e seis, o júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído pela Presidente Paula Cristina Valença Dias, Técnica Superior, pela 1ª Vogal efetiva Catarina Maria Gonçalves Cardoso, Técnica Superior, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e pela 2ª Vogal efetiva Ângela de Lima Gomes, Assistente Técnica, reuniu com o objetivo de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final de cada método de seleção bem como definir os critérios de desempate, tendo sido deliberado o seguinte:

1. Métodos de seleção

Nos termos do artigo 36.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com os artigos 17º e 18.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um facultativo.

1.1. Para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de requalificação que imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, exceto quando, nos termos do n.º 3 do artigo n.º 36º da LTFP, os afastem por escrito, caso em que se lhes aplica os métodos de seleção dos demais candidatos, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento serão os abaixo indicados:

a) Avaliação curricular (AC) – Com uma **ponderação de 60%**, 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 do desempenho.

A avaliação curricular (AC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

1) Habilitação académica (HA) – O grau de habilitação académica será considerado nos seguintes termos:



- Habilitação académica correspondente ao grau de complexidade funcional exigido para a categoria a concurso (12.º ano de escolaridade), ou superior - 20 valores

2) Formação Profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional que resultem de direto interesse ou relevantes para o exercício das atividades ou funções específicas de trabalho a ocupar, não podendo a pontuação total a atribuir a este fator ser superior a 20 valores.

Só serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, emitido por entidade certificada, que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data da realização da mesma, atribuindo-se a seguinte valoração:

Sem participação em ações de formação – 0 valores

Até 35 horas de formação – 10 valores

De 36 até 70 horas de formação – 12 valores

De 71 até 100 horas de formação – 14 valores

De 101 até 200 horas de formação – 16 valores

De 201 até 250 horas de formação – 18 valores

Mais de 250 horas de formação – 20 valores

O júri deliberou considerar que nas situações em que a duração da formação é expressa em dias, um dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

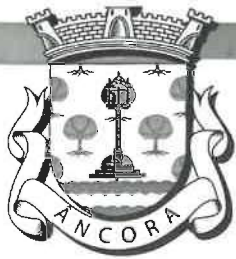
Só será considerada a formação profissional obtida pelos/as candidatos/as a partir de 1 de janeiro de 2021.

3) Experiência Profissional (EP) - Será apenas considerado o exercício de atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que seja devidamente comprovado, através de prova documental, atribuindo-se a seguinte valoração:

Sem experiência Profissional – 0 valores;

Até 1 ano em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 10 valores;



Mais de 1 ano e inferior ou igual a 3 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 12 valores;

Mais de 3 anos e inferior ou igual a 8 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 16 valores;

Mais de 8 anos e inferior ou igual a 12 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 18 valores;

Superior a 12 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 20 valores;

4) Avaliação de desempenho (AD) – Apenas será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último ano (2025) em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às os postos de trabalho a ocupar, atribuindo-se a seguinte valoração:

Desempenho Inadequado – 0 valores

Desempenho Regular – 12 valores

Desempenho Bom – 16 valores

Desempenho Muito Bom – 18 valores

Desempenho Excelente – 20 valores

Para os/as candidatos/as, que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, serão considerados 12 valores.

A Avaliação Curricular será ponderada de acordo com a fórmula a seguir indicada:

$$AC = (HL \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 50\%) + (AD \times 10\%)$$

Sendo que:

AC = avaliação curricular

HL = habilitações literárias

FP = formação profissional

EP = experiência profissional

AD = avaliação de desempenho



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

b) Entrevista de avaliação de competências (EAC) – Com uma **ponderação de 40%**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliado numa escala de 0 a 20 valores.

Trata-se de uma entrevista estruturada, que permite analisar a experiência, qualificações, motivações profissionais e comportamentos manifestados em situações reais e vivenciados pelos/as candidatos/as em contexto real de trabalho.

A metodologia de avaliação de competências, identifica as competências essenciais e os comportamentos considerados determinantes para um desempenho de sucesso.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração máxima de 30 minutos e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração final arredondada às centésimas. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido, considerando para o efeito as seguintes competências:

- **Orientação para o serviço público:** Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública ao serviço do interesse coletivo.
- **Análise crítica e resolução de problemas:** Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.
- **Comunicação:** Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.



- **Iniciativa:** Agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.

Tendo em conta as 4 competências e que em cada competência são avaliados 3 comportamentos, perfazendo um total de 12 comportamentos, que sendo valorados com a menção presente, se traduzem num total de 20 valores, o Júri fará a avaliação de cada uma das 4 competências definidas, de acordo com a seguinte valoração tendo em conta o seguinte:

0 comportamentos evidenciados por competência – Não demonstra – 0 valores

1 comportamento evidenciado por competência – Nível Reduzido – 1,667 valores

2 comportamentos evidenciados por competência – Nível Suficiente – 3,334 valores

3 comportamentos evidenciados por competência – Nível Bom – 5,001 valores

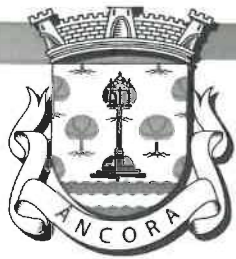
c) Avaliação psicológica (AP) - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as.

Na avaliação psicológica será garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra de sigilo.

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 uma menção classificativa de Não apto/a neste método de seleção.

A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou quando, fundamentalmente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade, o mesmo será aplicado por técnicos designados pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, que detenham habilitação académica e formação adequada para o efeito.

1.2. Para os/as demais candidatos/as os métodos de seleção a aplicar serão:



a) Prova de conhecimentos (PC)- Com uma **ponderação de 70%**, destinada a avaliar as competências necessárias para o exercício da função, os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos (PC), incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, de realização individual, revestirá a forma escrita, efetuada em suporte de papel e terá a duração de 90 minutos.

A prova de conhecimentos será composta por 2 grupos:

Grupo I e II

Grupo I – Composto por questões de resposta fechada (escolha múltipla), devendo o/a candidato/a assinalar apenas uma resposta de entre as alíneas possíveis em cada questão e justificar a resposta indicando o preceito legal correto;

Grupo II – Composto por questões de resposta verdadeiro ou falso, devendo o/a candidato/a assinalar a alínea correta e justificar a resposta indicando o preceito legal correto;

As respostas às questões do grupo I serão avaliadas nos seguintes termos:

- Assinala a resposta correta e indica corretamente o preceito legal, designadamente o diploma ou diplomas legais, o(s) artigo(s), o(s) número(s) (se aplicável) e alínea(s) (se aplicável) – 2 valores;
- Assinala a resposta incorreta ou assinala a resposta correta, mas não indica corretamente o preceito legal ou indica o preceito legal de forma incompleta – 0 valores;

As respostas às questões do grupo II serão avaliadas nos seguintes termos:

- Assinala a resposta correta e indica corretamente o preceito legal, designadamente o diploma ou diplomas legais, o(s) artigo(s), o(s) número(s) (se aplicável) e alínea(s) (se aplicável) – 2 valores;



- Assinala a resposta incorreta ou assinala a resposta correta, mas não indica corretamente o preceito legal ou indica o preceito legal de forma incompleta – 0 valores;

Legislação necessária para a realização da prova:

- **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;**
- **Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;**
 - do artigo 33.º ao artigo 65.º
 - do artigo 193.º ao artigo 257.º
- **Regime Jurídico das Autarquias Locais aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;**
 - do artigo 15.º ao artigo 22.º
- **Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação;**
- **Código dos Contratos Públicos aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação;**
 - do artigo 16.º ao artigo 27.º
 - do artigo 40.º ao artigo 47.º
 - do artigo 112.º ao artigo 128.º
- **Regulamento n.º 1000/2025, de 18 de agosto**

Durante a realização da prova de conhecimentos de conteúdo de natureza genérica e específica, os/as candidatos/as poderão consultar os referidos diplomas apenas em suporte de papel, não sendo permitido a utilização de versões anotadas.

Durante a realização da prova de conhecimentos não será permitida a utilização de telemóveis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado não autorizado.

Não será permitida a ausência temporária da sala, após o início da prova de conhecimentos.



A desistência da prova de conhecimentos só pode ser manifestada pelos/as candidatos/as, decorridos 15 minutos sobre o início da prova.

b) Avaliação psicológica (AP) - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as.

Na avaliação psicológica será garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.

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 uma menção classificativa de Não apto/a neste método de seleção.

A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade, o mesmo será aplicado por técnicos designados pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, que detenham habilitação académica e formação adequada para o efeito.

b) Entrevista de avaliação de competências (EAC) – Com uma **ponderação de 30%**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliado numa escala de 0 a 20 valores.

Trata-se de uma entrevista estruturada, que permite analisar a experiência, qualificações, motivações profissionais e comportamentos manifestados em situações reais e vivenciados pelos/as candidatos/as em contexto real de trabalho.

A metodologia de avaliação de competências, identifica as competências essenciais e os comportamentos considerados determinantes para um desempenho de sucesso.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração máxima de 30 minutos e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Será elaborado um guião de entrevista composto



por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido, considerando para o efeito as seguintes competências:

- **Orientação para o serviço público:** Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública ao serviço do interesse coletivo.
- **Análise crítica e resolução de problemas:** Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil
- **Comunicação:** Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.
- **Iniciativa:** Agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização

Tendo em conta as 4 competências e que em cada competência são avaliados 3 comportamentos, perfazendo um total de 12 comportamentos, que sendo valorados com a menção presente, se traduzem num total de 20 valores, o Júri fará a avaliação de cada uma das 4 competências definidas, de acordo com a seguinte valoração tendo em conta o seguinte:

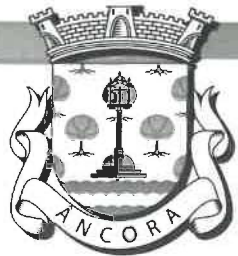
0 comportamentos evidenciados por competência – Não demonstra – 0 valores

1 comportamento evidenciado por competência – Nível Reduzido – 1,667 valores

2 comportamentos evidenciados por competência – Nível Suficiente – 3,334 valores

3 comportamentos evidenciados por competência – Nível Bom – 5,001 valores

A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples, da classificação atribuída por cada um dos elementos do júri.



2. Orientações comuns a aplicar na seleção

Os métodos de seleção serão avaliados numa escala de 0 a 20 valores, com exceção do método de seleção por avaliação psicológica, avaliada através da menção classificativa Apto/a ou Não Apto/a. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório, considerando-se excluído/a o/a candidato/a que não compareça à realização de um dos métodos de seleção na data e hora para a qual foi notificado ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores em algum dos métodos ou obtenha uma menção classificativa de Não Apto na avaliação psicológica, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos do § 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

3. Ordenação final e critérios de desempate

a) 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.

Assim, a ordenação final será efetuada da seguinte forma:

- Para os candidatos/as que se enquadram no ponto 1.1. a classificação final será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = 60\% AC + 40\% EAC + AP: APTO/A$$

Em que:

OF = Ordenação final;

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

AP = Avaliação Psicológica

- Para os candidatos/as que se enquadram no ponto 1.2. a classificação final será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = 70\% PC + AP: APTO/A + 30\% EAC$$

Em que:



Junta de Freguesia de Âncora

OF = Ordenação final;

PC = Prova de conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de avaliação de competências.

b) Deliberou o júri, por unanimidade, que em caso de igualdade de classificação na lista de ordenação final entre os candidatos, aplicam-se os critérios previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e subsistindo o empate, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior; sorteio a realizar de entre os candidatos nos quais subsiste empate após a aplicação de todos os critérios de desempate previamente definidos.

4. Disposições finais

As notificações serão efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1, do artigo 112º, do Código do Procedimento Administrativo. A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do formulário de candidatura.

Nada mais havendo a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata, a qual, depois de lida e considerada conforme, é assinada e rubricada pelos presentes.

O júri,

Paula Cristina Valença Dias

Presidente – Paula Cristina Valença Dias

Catarina Maria Gonçalves Cardoso

1º vogal efetivo – Catarina Maria Gonçalves Cardoso

Ângela de Lima Gomes

2º vogal efetivo – Ângela de Lima Gomes