



*Handwritten signature in blue ink.*

## FREGUESIA DE ARÕES (SÃO ROMÃO)

### ATA N.º 1

#### **ATA DA PRIMEIRA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, TENDO EM VISTA A OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/ CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, NA ÁREA FUNCIONAL DE SERVIÇOS GERAIS**

Aos treze dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e seis pelas 15:00 horas, nas instalações da sede da Junta de Freguesia, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado por deliberação da Junta de Freguesia de Arões (São Romão), na reunião extraordinária realizada em 03 de março de 2026.

Presentes:

Presidente:

Eng.º Horácio Pereira Castro, Diretor do Departamento de Gestão de Equipamentos e Infraestruturas da Câmara Municipal de Fafe.

Vogais efetivos:

Eng.ª Susana Carina Teixeira Leite Ribeiro, Chefe da Divisão de Conservação e Manutenção da Câmara Municipal de Fafe;

Sr.ª. Célia de Jesus Lobo Castro Correia, Assistente Técnica da Junta de Freguesia de Arões (São Romão).

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

1. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e valoração de cada método.

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.

2. Determinação do sistema de classificação final.

3. Critérios de desempate para efeitos da lista de ordenação final.



## FREGUESIA DE ARÕES (SÃO ROMÃO)

*Ju*  
*José*  
*D*

**1 - Relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:**

### **1.1. Métodos obrigatórios**

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

- a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no nº 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção de Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.
- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos obrigatórios, serão aplicados os métodos de seleção de Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica e ainda o método de seleção complementar Entrevista de Avaliação de Competências.

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.

Relativamente ao ponto 1.1. da ordem de trabalhos, o Júri deliberou, por unanimidade o seguinte:

#### **1.1.1. Prova de Conhecimentos**

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função. A prova será oral, terá natureza prática, com duração (máxima) de 30 minutos, consistindo na realização de um conjunto de tarefas com o objetivo de avaliar a perceção e compreensão das mesmas, a qualidade de realização, a celeridade na execução, o grau de conhecimentos demonstrados e a adequada utilização dos equipamentos e ferramentas destinados, se foro caso. A prova de conhecimentos e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da sua realização, por serem de carácter confidencial, sendo oportunamente disponibilizadas. Na prova de conhecimentos será adotada a escala 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até as centésimas.



*[Handwritten signature]*

## FREGUESIA DE ARÕES (SÃO ROMÃO)

### 1.1.2. Avaliação Psicológica

A aplicação deste método visará avaliar as aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos face ao Perfil Profissional/Competências pretendido, que consta no Anexo I da presente Ata.

A avaliação psicológica terá uma única fase – aplicação de testes, 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. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa.

Nos termos do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a aplicação deste método é realizada preferencialmente pela DGAEP, podendo ser realizada por outra entidade especializada, quando, fundamentalmente, se revele inviável a aplicação do método pela DGAEP.

### 1.1.3. Avaliação Curricular

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

- a) *Habilitação Académica* ou nível da qualificação, em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, 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 a duração e complexidade das funções desempenhadas, idênticas às atribuições, competências ou atividades a cumprir ou a executar no posto de trabalho concursado;
- d) *Avaliação de Desempenho*, onde se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 2 ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

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

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



## FREGUESIA DE ARÕES (SÃO ROMÃO)

Sendo:

- AC – Classificação da Avaliação Curricular
- HA – Habilitação Académica
- FP – Formação Profissional
- EP – Experiência Profissional
- AD – Avaliação de Desempenho

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

### a) Fator de Habilitação Académica (HA)

À avaliação do fator HA corresponderá a seguinte graduação:

- Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 18 valores;
- Nível habilitacional superior ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 20 valores.

### b) Fator de 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 nos últimos 3 anos, de acordo com a seguinte grelha:

Duração	Classificação
Inferior a 5 horas	8 valores
De 5 a 10 horas	12 valores
De 10 a 15 horas	16 valores
Igual ou superior a 16 horas	20 valores



*Handwritten signature*

### FREGUESIA DE ARÕES (SÃO ROMÃO)

Nas ações cujos certificados de formação não façam referência à duração será considerada a duração de 3 horas. As que se refiram a dias considerar-se-á 6 horas por cada dia.

A formação da qual resulte obtenção do nível habilitacional ou grau académico será valorada, apenas, no fator “Habilitações Académicas”.

#### c) Fator de Experiência Profissional (EP)

A valoração da EP resultará da classificação dos elementos constantes do *curriculum* relativamente às atividades exercidas e idênticas ao posto de trabalho concursado, devendo ser sempre devidamente comprovado com documentação:

Duração	Classificação
Inferior ou igual a 2 anos	8 valores
Superior a 2 anos e inferior a 4 anos	12 valores
Superior a 4 anos e inferior ou igual a 6 anos	16 valores
Superior a 6 anos	20 valores

#### d) Fator de Avaliação de Desempenho (AD)

A valoração deste fator resultará da conversão da média de avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativos aos últimos 2 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 n.º 233/2022, de 09 de setembro.

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 – 3,999	12 valores
4,000 – 4,499	16 valores
4,500 – 5,000	20 valores



## FREGUESIA DE ARÕES (SÃO ROMÃO)

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração passada 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 entrevista de avaliação de competências visa obter, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que constam no anexo I da presente Ata.

Em face do exposto deliberou o júri por unanimidade o seguinte:

A EAC terá duração aproximada de 30 minutos. A classificação da EAC resultará da média aritmética simples da avaliação atribuída a cada uma das competências consideradas essenciais para o posto de trabalho concursado, avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{C1+C2+C3+C4+C5}{5}$$

Sendo:

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

C1, C2, C3, C4, C5 – Avaliação de cada uma das competências

Será elaborado e aprovado um guião no qual constarão um conjunto de questões a colocar à(s)/os(s) candidata/o(s), diretamente relacionados com o perfil de competências associado a uma grelha de avaliação individual que reflita a presença ou ausência dos comportamentos em análise:

Fundamentação da classificação	Valoração
Não demonstra qualquer comportamento presente associado à competência	5 valores
Demonstra 1 comportamento presente associado à competência	10 valores
Demonstra 2 comportamentos presentes associados à competência	15 valores
Demonstra 3 comportamentos presentes associados à competência	20 valores

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



## FREGUESIA DE ARÕES (SÃO ROMÃO)

### 2 – Determinação do sistema de classificação final

A valoração final será calculada através da média ponderada, sendo que a ponderação de cada método terá a seguinte expressão:

#### Nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1:

Avaliação Curricular (AC) – 70%;

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 30%;

**Classificação Final (CF) = 70% AC + 30% EAC**

#### Nas condições referidas na alínea b) do ponto 1.1:

Prova de Conhecimentos (PC) – 70%;

Avaliação Psicológica (AP) – Apto/ Não Apto;

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 30%.

**Classificação Final (CF) = 70% PC + 30% EAC**

A valoração dos métodos de seleção obedece ao disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e será convertida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Cada um dos métodos de seleção, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicação, quanto aos facultativos, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção classificativa de “Não apto” num dos métodos.

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 n.º 233/2022, de 9 de setembro.

### 3 - Relativamente ao ponto 3 da ordem de trabalhos, decidiu o júri, por unanimidade, o seguinte:

Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro.

Na ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, serão utilizados os seguintes critérios de preferência, nos termos do n.º 2 do mesmo artigo 24.º. Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:



## FREGUESIA DE ARÕES (SÃO ROMÃO)

- 1º - Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- 2º - Em função da valoração sucessivamente obtida no método seguinte;
- 3º - Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação EAC – “Orientação para o Serviço Público”;
- 4.º - Candidato que esteja a desempenhar funções similares ao posto de trabalho alvo do procedimento concursal.

Para encerrar a ordem dos 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 dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida, e lavrada conforme, vai ser assinada por todos os membros do Júri.

**O Presidente do Júri,**

---

Horácio Pereira Castro

**O 1º Vogal Efetivo,**

---

Susana Carina Teixeira Leite Ribeiro

**O 2º Vogal Efetivo,**

---

Célia de Jesus Lobo Castro Correia



*Handwritten signature and initials in blue ink.*

## FREGUESIA DE ARÕES (SÃO ROMÃO)

### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM TENDO EM VISTA A OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/ CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

#### ANEXO 1

#### **Perfil de Competências – Assistente Operacional, Serviços Gerais**

Para efeitos de aplicação dos métodos de seleção de Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências no procedimento concursal, de acordo com a caracterização do posto de trabalho a ocupar, resulta o seguinte Perfil Profissional:

#### **Caracterização do posto de trabalho**

Área: O posto de trabalho encontra-se afeto à área de atividade de serviços gerais correspondente à categoria de Assistente Operacional da carreira geral de Assistente Operacional, com grau 1 de complexidade funcional, sendo exigida a titularidade de escolaridade obrigatória.

Atividades a desenvolver: Posto de trabalho integrado no âmbito das atribuições, competências e atividades previstas no Mapa de Pessoal da Freguesia Arões (São Romão), complementado pelas seguintes funções: Funções de serviços gerais nomeadamente serviços de transporte de crianças e outros e todos os serviços relacionados com as necessidades da autarquia.

Conteúdo Funcional: Exercício do conteúdo funcional inerente à categoria/carreira de Assistente Operacional (n.º2, artigo 88.º), da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, com complemento das funções descritas no Mapa de Pessoal devidamente aprovado em sede de Assembleia de Freguesia.

#### Posição hierárquica e autonomia

Execução das tarefas na dependência do superior hierárquico.

#### Perfil de competências

As competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função e os comportamentos associados são:



*[Handwritten signature]*

### FREGUESIA DE ARÕES (SÃO ROMÃO)

<i>Competências</i>	<i>Comportamentos</i>
<b>Orientação para o Serviço Público</b> (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 (AP) ao serviço do interesse coletivo).	Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.
	Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.
	Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.
<b>ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS</b> (Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da AP).	Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados.
	Utiliza os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável.
	Identifica e cumpre os padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcançar.
<b>ORIENTAÇÃO PARA A COLABORAÇÃO</b> (Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns).	Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.
	Reconhece a contribuição dos outros.
	Apresenta contributos para os objetivos comuns.
<b>ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA</b> (Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança).	Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função.
	Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa.
	Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades.
<b>INICIATIVA</b> (Agir proativamente 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).	Identifica e reporta rapidamente situações problemáticas que ponham em causa o normal funcionamento do serviço.
	Gere as suas tarefas rotineiras, solicitando orientações perante situações novas.
	Intervém sempre que necessário para facilitar a atividade da equipa.