



## ATA DE DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL

ATA DA 1.ª REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE 01 ASSISTENTE TÉCNICO, REFERÊNCIA A, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA EXERCER FUNÇÕES NA JUNTA DE FREGUESIA DA VENTEIRA, CONSTITUIDO POR DELIBERAÇÃO DO ÓRGÃO EXECUTIVO DE 30 DE MARÇO DE 2026.

----- Ao dia um do mês de abril de dois mil e vinte e seis, reuniu pelas catorze horas, na sede da Junta de Freguesia da Venteira, o júri designado por deliberação do Órgão Executivo constituído pelos seguintes elementos: -----

----- Alexandre Miguel Dionísio Antunes que presidiu, Catarina Miguel da Costa Prates Henriques, vogal efetiva e Mafalda Sofia de Pinho Rodrigues, vogal efetiva. -----

----- Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação dos postos de trabalho identificados em epígrafe, com a seguinte caracterização: -----

**Referência A - Um Assistente Técnico para alocar especificamente aos serviços administrativos no âmbito da fiscalização e acompanhamento no espaço público;** -----

**Funções gerais:** de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade; -----

**Funções específicas:** fiscalização de vias públicas, estabelecimentos e demais espaços urbanos, verificando o cumprimento de normas e regulamentos em vigor; vistorias visuais, com identificação e registo de eventuais irregularidades, além de orientar comerciantes quanto às regras aplicáveis e aos prazos para regularização das ocupações da via pública (OVP); possibilidade de emissão de notificações e advertências, quando devidamente autorizado, bem como registo de ocorrências através de relatórios, formulários ou aplicações informáticas; recolha de informações e evidências relevantes, nomeadamente com recurso a meios fotográficos, localizando e descrevendo detalhadamente os factos observados; realização de

abordagem preventiva e educativa, priorizando a orientação em detrimento da aplicação de medidas sancionatórias; executa ainda tarefas simples, como o preenchimento de formulários e relatórios básicos, a entrega de notificações e comunicados oficiais, o encaminhamento de documentos ao setor administrativo e a atualização dos registos e arquivo das fiscalizações realizadas; deve atuar em conformidade com ordens de serviço e rotas previamente definidas, mantendo sempre uma postura ética, imparcial e respeitosa, bem como cumprir as normas de segurança e utilizar adequadamente o uniforme e os equipamentos fornecidos; a atuação é realizada de acordo com a legislação municipal aplicável; realiza ainda quaisquer outras funções que, não sendo incompatíveis com as primeiras, digam respeito a funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, conforme caracterização das carreiras gerais constantes LGTFP, no seu Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º; Comparecer às ações de formação que lhe foram indicadas; Cumprir as regras de segurança, higiene e saúde no trabalho; Aplicar o sistema de gestão da qualidade, participando na sua melhoria;-----

Os métodos de seleção serão os estipulados no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17 e 18 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, daqui em diante designada por portaria, tendo o júri deliberado, por unanimidade, optar pelos métodos de seleção obrigatórios: -----

- Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) e Avaliação Psicológica (AP), e método de seleção facultativo, nos termos o nº 2 do artº 18 da Portaria, Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), métodos estes a aplicar aos candidatos: detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, exceto aqueles que sejam titulares da carreira/categoria e se encontrem a exercerem a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação foi aberto o procedimento; aos que, encontrando-se em situação de mobilidade e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento não tenham, por último, exercido a atividade caracterizadora do posto de trabalho; aos candidatos que não detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado; -----

- Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) aplicável aos candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que, sejam titulares da carreira/categoria para o qual foi aberto o procedimento e se encontrem a cumprir ou a executar a atividade que caracteriza o respetivo posto de trabalho, bem como aos que, encontrando-se em situação de requalificação e sendo titulares de carreira/categoria para

a qual é aberto o procedimento se tenham, por último, encontrado a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto de trabalho-----

**1 – Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)** – A PEC que visa avaliar conhecimentos académicos, profissionais e competências técnicas e será valorada através da resposta às questões que serão colocadas, sobre as seguintes matérias: -----

Constituição da República Portuguesa; -----

Código do Procedimento Administrativo – DL n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação em vigor; -----

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;

Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual; -----

Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua versão em vigor; -----

Lei 169/99, de 18 de setembro, na sua versão em vigor; -----

Lei 75/2013, de 12 de setembro, Regime Jurídico das Autarquias Locais, na redação atual; -----

DL 433/82, de 27 de outubro, na sua versão em vigor. -----

A PEC terá a valorização máxima de 20 valores, a cotação de cada pergunta encontra-se indicada no respetivo enunciado, terá a duração máxima de 01h e 30m. -----

**2 – Avaliação Psicológica (AP)** – A aplicação deste método de seleção visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Será valorada através das menções classificativas de apto e não apto.-----

O júri deliberou por unanimidade definir o seguinte perfil de competências: -----

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

### A- Orientação para resultados

<p>Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).</li><li>- Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.</li><li>- Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.</li><li>- Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.</li></ul>
--	--

### B- Iniciativa e autonomia

<p>Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.</li><li>- Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.</li><li>- Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.</li><li>- Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais</li></ul>
---	--

### C -Análise da Informação e Sentido Crítico

<p>Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão.</li><li>- Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil.</li><li>- Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa.</li><li>- Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.</li></ul>
---	--

### D -Trabalho de equipa e cooperação

<p>Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.</li><li>- Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.</li><li>- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.</li><li>- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.</li></ul>
---	---

### E - Orientação para o serviço público

<p>Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos.</li><li>- Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.</li><li>- Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações.</li><li>- No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade.</li><li>- Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço</li></ul>
---	--

### F - Tolerância à pressão e contrariedades

<p>Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Mantém-se, em regra, produtivo mesmo em ambiente de pressão.</li><li>- Perante situações difíceis mantém normalmente o controlo emocional e discernimento profissional.</li><li>- Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais.</li><li>- Aceita as críticas e contrariedades.</li></ul>
--	--

**3 – Avaliação Curricular (AC)** - 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. Os parâmetros serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores. A qualificação dos candidatos, com base na análise do respetivo curriculum vitae, ponderará os seguintes elementos que se entendem de maior relevância tendo em conta os postos de trabalho a ocupar-----

3.1. Habilitação Académica (HA), sendo necessário escolaridade obrigatória, valorada, numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma: -----

3.1.1. Pela detenção da escolaridade obrigatória mínima -----18 valores;

3.1.1.1. Pela detenção de escolaridade superior à mínima -----20 valores.

3.1.2. Para efeitos de valoração da Escolaridade obrigatória, esclarece-se que apenas será considerada a devidamente comprovada por cópia legível do certificado de habilitações, e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. -----

3.2. Formação Profissional (FP), em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores. -----

3.2.1. Assim, partindo de uma base de 4 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, serão ainda consideradas as seguintes situações: -----

3.2.1.1. Formação Profissional diretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, do seguinte modo: -----

-Até 30 horas (inclusive)----- 4 valores

- De 31 horas até 60 horas (inclusive) ----- 6 valores

- De 61 horas até 90 horas (inclusive) ----- 8 valores

- De 91 horas até 120 horas (inclusive) ----- 10 valores

- De 121 horas até 150 horas (inclusive) ----- 12 valores

-De 151 horas até 200 horas (inclusive) -----14 valores

- Superior a 200 horas -----16 valores

3.2.1.2. Para efeitos de classificação Formação Profissional, esclarece-se o seguinte: -----

a) Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas; -----

b) O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas; -----

c) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas; -----

d) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração; -----

e) No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado. -----

3.3. Experiência Profissional (EP), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções respeitantes à categoria de Assistente Operacional, desde que na área da jardinagem, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo: -----

3.3.1. Até um ano completo de experiência profissional, valorizado do seguinte modo: -----

3.3.1.1 Em serviços da Administração Pública ----- 4 valores

3.3.2. Superior a um ano e até três anos completos de experiência profissional, do seguinte modo: -----

3.3.2.1. Em serviços da Administração Pública. -----8 valores

3.3.3. Por cada ano completo a mais de experiência profissional, do seguinte modo: -----

3.3.3.1 Em serviços da Administração Pública acresce ----- 1 valor até ao limite de 20

3.3.4. Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se o seguinte: -----

a) Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas; -----

b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública; -----

c) No entanto, o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza privada também é considerado quando, nos termos legais, seja contado como tempo de serviço prestado na categoria de origem; -----

d) Na eventualidade do candidato deter experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri considerará, para efeitos de aplicação das grelhas previstas nos

pontos 3.3.1. e 3.3.2., a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação; -----

e) Caso o candidato detenha, no mesmo período de tempo experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri apenas considerará a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;-----

f) A pontuação prevista nas grelhas dos pontos 3.3.1. e 3.3.2. é de atribuição alternativa consoante o candidato detenha experiência profissional apenas até um ano completo ou detenha experiência profissional superior a um ano e até três anos completos; -----

g) Caso o candidato reúna os requisitos descritos nos pontos 3.3.3.1, e 3.3.3.2 a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação da grelha do ponto 3.3.2. -----

3.4. Avaliação do Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores. -----

3.4.1. Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa. -----

3.4.2. Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n. 2 do artigo 20º da Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública para o desempenho adequado, previsto na alínea b) do nº 4 do artigo 50º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação em vigor.-----

3.5. A classificação da Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula-----

**FÓRMULA AVALIAÇÃO CURRICULAR:  $AC=(HA)+(FP)+(EP)+(AD)/4$** -----

Em que:

AC =Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

**4 - Entrevista de avaliação de competências (EAC) - que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com o conteúdo funcional e as competências consideradas essenciais para o exercício da função e já previamente definidas----**

4.1. A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, e pretende aferir da presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil. -----

4.2. Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma: -----

Detém um nível elevado da competência, valorado de-----17 a 20 valores

Detém um nível bom da competência, valorado de -----13 a 16 valores

Detém um nível suficiente da competência, valorado de ----- 9,5 a 12 valores

Detém um nível reduzido da competência, valorado de ----- 5 a 9,5 valores

Detém um nível insuficiente da competência, valorado de -----0 a 4 valores

4.3. A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências. -----

4.4. Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: mínimo de 15 minutos e máxima de 30 minutos. -----

5 – A fórmula final de avaliação dos candidatos, após a definição dos métodos de avaliação ora realizada, será a seguinte:-----

5.1 - Para os candidatos referidos nos pontos 16.1.1, 16.1.2 e 16.1.3 do Aviso de abertura a publicar na BEP e já elaborado, -  $CF = (PEC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$ -----

5.2 - Para os candidatos referidos no ponto 16.2 do referido aviso de abertura–  $CF = (AC \times 30\%) + (EAC \times 70\%)$ -----

6 - Por razões de economia processual, de celeridade e de racionalização dos recursos, nos casos em que se verificarem mais de 20 candidaturas, a aplicação dos métodos de seleção é faseada, iniciando-se pela prova de conhecimentos ou avaliação curricular, conforme o caso e será efetuada da seguinte forma:-----

6.1 - Aplicação do 1.º método de seleção (PEC ou AC) num primeiro momento, à generalidade dos candidatos admitidos; -----


6.2 - Aplicação do 2.º método de seleção e dos métodos seguintes apenas aos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 (dez)

candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades de recrutamento. -----

6.3 - Sempre que da aplicação dos métodos de seleção previstos nos pontos 6.1 e 6.2 resulte a satisfação das necessidades de recrutamento, será dispensada a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, os quais se consideram excluídos para efeitos do presente procedimento concursal. -----

----- Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a reunião, pelas 16h e 30m da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.-----

**Presidente**



**(Alexandre Antunes)**

**Vogal efetivo**



**(Catarina Prates)**

**Vogal efetivo**



**(Mafalda Rodrigues)**