



Braz  
Andreia

## ATA N.º 1

**Procedimento concursal comum (Referência A) para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Técnico-Administrativo**

Ao décimo segundo dia do mês de maio de 2025, pelas catorze horas, reuniram, na sede da Junta de Freguesia de Oliveira do Bairro, os membros que compõem o júri do procedimento concursal comum em epígrafe, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera, conforme deliberação da Junta de Freguesia datada de trinta de abril de 2025:

- Presidente: Cristina Isabel Moreira Braz, Técnica Superior da Junta de Freguesia de Oliveira do Bairro;
- 1.º Vogal: Andreia Jesus dos Santos, Assistente Técnica da Junta de Freguesia de Oiã;
- 2.º Vogal: Maria Cândida Pinheiro Pereira da Trindade Nunes, Assistente Técnica da Junta de Freguesia de Oiã;

**Estando presentes os elementos do Júri, e cumprindo-se, assim o estipulado no artigo 7.º e seguintes da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o Júri deliberou, por unanimidade, definir os métodos de seleção a aplicar, os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa, o sistema de valorização final de cada método de seleção e os critérios de ordenação preferencial, quando se verificar a igualdade de classificação, no estrito cumprimento pelo elencado no artigo 17.º da Portaria, bem com pelo artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante LTFP.**



Braz  
Andréia

**Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:**

**Primeiro - Métodos de Seleção e Utilização Faseada**

Deliberou o Júri, nos termos do disposto nos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugado com o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, adiante abreviadamente designada por LTFP, que serão aplicados os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), nos seguintes termos:

1. Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – para os/as candidatos/as 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/as em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes/as candidatos/as podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos (PC) em substituição da Avaliação Curricular (AC), conforme o disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.
2. Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) para os/as restantes candidatos/as.

Mais deliberou o Júri, em conformidade com as disposições legais em vigor, por se mostrar inexequível a aplicação dos métodos de seleção num único momento e também por razões de economia e eficiência do processo, que a aplicação dos métodos de seleção será efetuada de forma faseada, nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, da seguinte forma, a saber:

1. Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório (Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular);
2. Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de **10 candidatos**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;



Obraz  
Andreia

3. Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

A aplicação de cada um dos métodos de seleção revestirá carácter eliminatório, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores ou que não compareçam a um dos métodos ou fases, bem como tenham obtido um juízo de “Não Apto” num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte, de acordo com o estipulado no artigo nos números 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

➤ **Provas de Conhecimento (PC)**

Visam avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Este método de seleção será realizado individualmente, por escrito, constituído por um conjunto de questões de escolha múltipla, com consulta da bibliografia/ legislação indicada, podendo ter a duração máxima de 60 minutos. A prova de conhecimentos será avaliada numa escala a 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

Deverá ser considerada a seguinte bibliografia/legislação, a qual deverá ser considerada nas suas versões mais atuais, à luz do momento da aplicação das provas, a saber:

- a) Constituição da República Portuguesa (CRP).
- b) Decreto Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – Código de Procedimento Administrativo (CPA).
- c) Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais.
- d) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP.
- e) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral Do Trabalho Em Funções Públicas.
- f) Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto – Lei-Quadro da Transferência de Competências para as Autarquias Locais e para as Entidades Intermunicipais.
- g) Decreto-Lei n.º 18/2008, de 11 de julho – Código dos Contratos Públicos.
- h) Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro – Adaptação do SIADAP aos serviços da administração autárquica.
- i) Âmbito genérico de Cidadania e sítio eletrónico da Junta de Freguesia de Oliveira do Bairro.



*Obraz*  
*André*

Na realização da prova de conhecimentos é permitida consulta dos diplomas legais indicados, devendo os candidatos fazer-se acompanhar dos mesmos sem que estes estejam anotados ou comentados, podendo apenas estar sublinhados.

É proibido o acesso, consulta e utilização de telemóveis, equipamentos ou quaisquer outros dispositivos eletrónicos durante o período de realização da prova.

Mais deliberou o Júri que a prova de conhecimentos e a respetiva grelha classificativa se encontram na sua posse até à data da sua realização, por serem de carácter confidencial.

### ➤ **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 do desempenho. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- **Habilitações Académicas – HA;**
- **Formação Profissional – FP;**
- **Experiência Profissional – EP;**
- **Avaliação de Desempenho – (AD);**

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC=(15xHA+30xFP+30xEP+25AD) /100$$

As **Habilitações Académicas** serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

<b>Habilitações Académicas</b>	<b>Valoração</b>
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho	18 valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho	20 valores

A **Formação Profissional (FP)** é considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. A posse de Pós-Graduação / MBA será



Obraz  
Andréia  
F.

considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da ação e a data de realização. 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 seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação Profissional	Valoração
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas.	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 21 a 60 horas.	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 61 a 80 horas	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre 81 a 100 horas.	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 101 horas.	18 valores
Pós-Graduação e/ou MBA concluídos e relacionados com o posto de trabalho.	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

A **Experiência Profissional (EP)** é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência	8 valores



Braz  
André  
A.

Experiência < 1 ano	10 valores
Experiência ≥ 1 ano e < 3 anos	12 valores
Experiência ≥ 3 anos e < 5 anos	14 valores
Experiência ≥ 5 anos e < 7 anos	16 valores
Experiência ≥ 7 anos e < 9 anos	18 valores
Experiência ≥ 9 anos	20 valores

A **Avaliação de Desempenho (AD)**, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação no último período avaliativo, em que o/ candidato/a, cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica ao posto de trabalho a ocupar será ponderada, através da respetiva média, da seguinte fórmula:

Avaliação de Desempenho	Valoração
De 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado	8 Valores
De 2 a 2,999 – Desempenho Adequado	10 Valores
De 3 a 3,499 – Desempenho Adequado	12 Valores
De 3,500 a 3,999 – Desempenho Adequado	14 Valores
De 4 a 4,499 – Desempenho Relevante	16 Valores
De 4,500 a 4,999 – Desempenho Relevante	18 Valores
De 5 – Excelente	20 Valores
Alínea c) do n.º 2 do Artigo 20 da Portaria 233/2022, de 09 de setembro. Na avaliação do desempenho, o júri deve definir o valor positivo a ser considerado na respetiva fórmula, para o caso dos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuem avaliação do desempenho relativo ao período a considerar.	10 Valores

➤ **Avaliação Psicológica**

No que diz respeito à avaliação psicológica, deliberou o júri por unanimidade, que a sua preparação e aplicação deverá ser solicitada à DGAEP, ou, em alternativa, a outra entidade



OBraz  
Andréia  
M.

especializada, em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 9.º e do n.º 2 e n.º 3, do artigo 17.º da Portaria.

Este método visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil das competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Será composto pela aplicação de vários instrumentos/ técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

#### **Quinto – Entrevista de Avaliação de Competências**

Visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar, a seguir identificadas, fazem parte integrante da lista de competências no Anexo I da Portaria 236/2024/1 de 27 de setembro.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada/simple das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (20A + 20B + 10C + 10D + 10E + 10F + 10G + 10H) / 100$$

A avaliação do presente método de seleção incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, sendo que as competências a avaliar são as seguintes:

- A. 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;



Abraz  
Andrei  
A1

- B. Orientação para a colaboração:** Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns;
- C. Orientação para os resultados:** 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 Administração Pública;
- D. 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;
- E. Iniciativa:** 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;
- F. Organização, planeamento e gestão de projetos:** Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades;
- G. Orientação para a participação:** Garantir a participação dos cidadãos, dos agentes económicos, de outras entidades e dos trabalhadores no processo de tomada de decisão, na otimização da resposta dos serviços públicos e na estratégia da organização;



Obraz  
André  
H.

**H. Inteligência emocional:** Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom;
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente;
- 8 Valores: Nível Fraco;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.

### **Segundo – Ordenação Final (OF)**

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (70 \times AC + 30 \times EAC) / 100 \text{ ou } OF = (70 \times PC + 30 \times EAC) / 100$$

Legenda: **OF** – Ordenação Final; **PC** – Prova de Conhecimento; **AC** - Avaliação Curricular; **EAC** - Entrevista de Avaliação de Competências.

### **Terceiro – Critérios de Ordenação Preferencial**

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

Relativamente aos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração, aquando da utilização **faseada dos métodos de seleção**, nos termos do artigo 19.º da Portaria, o Júri deliberou que a ordenação destes é efetuada, de forma decrescente, em função:

- Do tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, com contrato de trabalho em funções públicas;



OBraz  
Andreje  
Fi

- Do tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, em qualquer situação jurídica ou funcional;
- Da nota final da habilitação acadêmica exigida;
- Do número de horas de formação, em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho;
- Do tempo de exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social;
- Caso subsista a igualdade de valoração, o desempate será efetuado por sorteio, sendo as operações materiais de desempate realizadas na presença dos candidatos envolvidos.

Relativamente aos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração, aquando da sua **ordenação final**, o Júri deliberou que a ordenação destes é efetuada de acordo com o disposto no artigo 24.º da Portaria e, caso a igualdade se mantenha, de forma decrescente, em função:

- Do tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, com contrato de trabalho em funções públicas;
- Do tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, em qualquer situação jurídica ou funcional;
- Da nota final da habilitação acadêmica exigida;
- Do número de horas de formação, em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho;
- Do tempo de exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social;
- Caso subsista a igualdade de valoração, o desempate será efetuado por sorteio, sendo as operações materiais de desempate realizadas na presença dos candidatos envolvidos.

#### **Quarto – Candidatos com grau de incapacidade**

Nos concursos para 1 (um) ou 2 (dois) posto (s) de trabalho, nos termos conjugados do n.º 1 do artigo 1.º com o n.º 3 do artigo 3.º, ambos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o (a) candidato (a) com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, tem



preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

#### **Quinto – Notificações**

Por último o Júri deliberou que as notificações aos candidatos serão realizadas preferencialmente através do e-mail identificado no formulário eletrónico de candidatura. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico recorrer-se-á restantes formas de notificação previstas n.º 1 do artigo 112º do Código de Procedimento Administrativo.

As presentes Deliberações foram tomadas por unanimidade e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião, da qual, para se constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada e rubricada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os elementos do Júri.

Oliveira do Bairro, 12 de maio de 2025

O Júri,

A Presidente:

1.º Vogal Efetivo:

2.º Vogal Efetivo: