

Procedimento concursal comum, destinado ao recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para 2 postos de trabalho, Carreira/Categoria — Assistente Operacional (Auxiliar de Serviços Gerais), para desempenhar funções na Junta de Freguesia de Cepelos.

ATA n.º1

No dia 01 de abril de 2026, nas instalações da Junta de Freguesia, reuniu o júri do procedimento concursal acima mencionado, constituído pela Presidente do Júri, Fernanda Maria Tavares Gonçalves, Presidente da Junta de Freguesia de Cepelos e pelos Vogais Efetivos: Paulo Jorge Sá Reis, Dirigente Intermédio de 2.º Grau, que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Sérgio Miguel Marques Almeida, Dirigente Intermédio de 2.º Grau, a fim de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de Setembro.

O posto de trabalho caracteriza-se pelo exercício de funções na carreira geral de assistente operacional, tal como descrito no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, ao qual corresponde o grau 1 de complexidade funcional: funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos e pelo desenvolvimento de atividades inerentes à unidade orgânica para a qual é aberto o presente procedimento, nomeadamente: assegurar a higiene, proceder à limpeza, manutenção e conservação de arruamentos e canteiros; manutenção e conservação das instalações do domínio público da freguesia; limpeza de jardins; remoção de lixeiras e ervas; limpeza, conservação e manutenção de cemitério; limpeza de sarjetas e bermas; lavagem das vias públicas; operação de diversos instrumentos; ferramentas e máquinas, manuais ou mecânicas, bem como as demais funções que lhe são cometidas pela lei, deliberação, despacho ou determinação superior.

São admitidos ao presente procedimento concursal os candidatos titulares da escolaridade obrigatória, aferida em função da data de nascimento, sendo permitida a substituição da habilitação académica exigida por formação ou experiência profissional, competindo ao júri do procedimento a análise preliminar da formação e/ou da experiência profissional do candidato e deliberar sobre a sua admissão ou exclusão. Os candidatos detentores de habilitações literárias/académicas obtidas em país estrangeiro, devem apresentar, em simultâneo, documento comprovativo da sua habilitação correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão. Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal desta Junta de Freguesia, idênticos aos postos de

 1

trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

Neste âmbito e nos termos do artigo 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da portaria 233/2022, de 09 e setembro, serão aplicados os seguintes métodos de seleção

a) Para os candidatos/as com relação jurídica de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa ou se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar serão a **Avaliação Curricular** e a **Entrevista de Avaliação de Competências**.

b) Para os restantes candidatos, o Júri deliberou adotar os seguintes métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos**, a **Avaliação Psicológica** e a **Entrevista de Avaliação de Competências**.

Os candidatos referidos na alínea a) podem afastar a aplicação do método de seleção Avaliação Curricular, devendo assinalar expressamente essa opção por escrito no formulário de candidatura, caso em que se aplicará os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

1. A Avaliação Curricular (AC), com uma ponderação de 70%, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente, a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho, relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a concurso.

A Avaliação Curricular (AC), será valorada numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA+FP+EP+AD)/4$$

Em que:

HA - Habilitação académica

Exigíveis às funções — 20 valores;

FP - Formação profissional

Ações de formação até 20 horas - 10 valores

Ações de formação entre 21 a 31 horas - 12 valores


Ações de formação entre 32 e 42 horas - 14 valores

Ações de formação entre 43 e 53 horas - 16 valores

Ações de formação entre 54 e 64 horas - 18 valores

Ações de formação com duração igual ou superior a 65 horas - 20 valores

São consideradas as ações de formação relevantes nos últimos 5 anos, imediatamente anteriores ao aviso de abertura do procedimento e devidamente comprovadas por



documentos idóneos. A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular. Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação e 3 horas nos meios-dias.

EP - Experiência profissional

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

Assim:

Inferior a 1 ano – 10 valores

Superior a 1 ano e até 2 anos – 12 valores;

Superior a 2 anos e até 4 anos – 14 valores;

Superior a 4 anos e até 6 anos – 16 valores;

Superior a 6 anos e até 8 anos – 18 valores;

Superior a 8 anos – 20 valores.

AD - Avaliação de desempenho

Para efeitos da avaliação do desempenho, será considerada a média aritmética relativa ao último período avaliativo, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:

Desempenho Inadequado — 8 valores;

Desempenho Adequado — 14 valores;

Desempenho Relevante — 18 valores;

Desempenho Excelente — 20 valores

No caso do candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho, será atribuída a classificação de Adequado (12 valores), conforme previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

2. A 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. A aplicação da Entrevista, em formato presencial e com uma duração máxima de 30 minutos, tem por base um guião entrevista, composto por um conjunto de questões, diretamente relacionadas com o perfil de competências a seguir definido e associado a uma grelha de registo individual.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma e a classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples e expressa até às centésimas, de acordo com a fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E)/5$$

a. Orientação para o serviço público - capacidade de 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. Esta competência traduz-se nos seguintes comportamentos:

- 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 a colaboração - Estabelece relações efetivas com os seus interlocutores, contribui para uma rede relacional colaborativa e promove um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. Esta competência traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.
- Reconhece a contribuição dos outros.
- Apresenta contributos para os objetivos comuns.

c. Orientação para resultados - capacidade para 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. Esta competência traduz-se nos seguintes comportamentos:

- 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.

d. Orientação para a segurança - capacidade para 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. Esta competência traduz-se nos seguintes comportamentos:

- 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 os riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa.
- Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos e comunica as avarias e desconformidades.

e. Gestão do Conhecimento – Adquire, atualiza e aplica o conhecimento, partilha o conhecimento e garante a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização.

- Demonstra uma atitude recetiva em relação à aquisição de novos conhecimentos e competências.
- Aplica autonomamente os conhecimentos necessários ao exercício da sua atividade.
- Facilita o acesso e disponibiliza informações e documentos, dentro dos limites da legalidade, mantendo-os organizados.

3. A Prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade de aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Assumirá a natureza prática, realizada de forma individual, terá duração máxima de 40 minutos, consistindo na realização de tarefas pertinentes à atividade profissional e classificada, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, considerando a seguinte fórmula de classificação e parâmetros:

$$PC = (A+B+C+D)/4$$

em que,

- a) Conhecimentos técnicos – 1 a 5 valores
- b) Manuseamento de ferramentas e equipamentos - 1 a 5 valores
- c) Regras de segurança - 1 a 5 valores
- d) Qualidade e tempo de execução - 1 a 5 valores

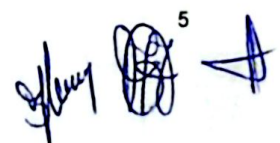
A Prova de conhecimentos consistirá na execução de tarefas inerentes à atividade de Auxiliar de Serviços Gerais, designadamente: limpeza de valetas e preparação de uma berma, aplicação de pavimento em granito, corte de relva com recurso a moto-roçadora.

Os parâmetros de avaliação e consideram os conhecimentos técnicos demonstrados, bem como o manuseamento de ferramentas e equipamentos, as regras de segurança no trabalho e a qualidade e tempo de execução das tarefas realizadas.

Os candidatos que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso superior a 15 minutos relativamente à hora da convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

4. Avaliação Psicológica (AP) 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. A avaliação psicológica é expressa através das menções classificativas de *Apto* ou *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. Os candidatos que obtenham uma menção classificativa *Não Apto*, serão excluídos do procedimento

5



concurral. Este método de seleção assegura a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.

5. Ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e será efetuada a través da seguinte fórmula, tendo em conta a situação em que se encontre o candidato.

a) Para os candidatos/as com relação jurídica de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa ou se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, considera-se a fórmula de Ordenação Final (OF):

$$OF = (70\% \times AC) + (30\% \times EAC)$$

b) Para os restantes candidatos, considera-se a fórmula:

$$OF = (70\% \times PC) + (30\% \times EAC)$$

em que,

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

PC = Prova de Conhecimentos

6. Critérios de desempate: em situação de igualdade da valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e, subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1.º Candidato com maior experiência na área para que é aberto o concurso.

2.º Candidato com maior carga horária de formação na área para que é aberto o concurso.

7. Nos termos do artigo 1.º e do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem lugar ou preferência em caso de igualdade de classificação no âmbito da lista de classificação final, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

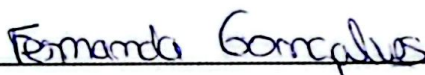
8. Nos termos do n.º 6 e n.º 7 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro, os candidatos que tenham prestado serviço militar em Regime de Contrato Especial (RCE) beneficiam de preferência no recrutamento, em caso de igualdade de classificação, face aos demais candidatos, nas situações descritas no n.º 1 do art.º 24.º da Portaria.

9. Nos termos dos números 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluídos dos procedimentos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte. Os candidatos excluídos serão notificados para a realização de audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

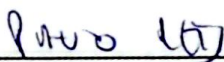
10. No decorrer do procedimento e para efeito das comunicações decorrentes do procedimento e realização dos métodos de seleção, os candidatos serão notificados através de correio registado.

11. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e publico das instalações da junta de freguesia e disponibilizada na página da internet <https://www.jf-cepelos.pt/>.

O Júri,



(Fernanda Maria Tavares Gonçalves)



(Paulo Jorge Sá Reis)



(Sérgio Miguel Marques Almeida)

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

NOME: _____ DATA: _____

Habilitação académica (HA)

	Pontuação
Escolaridade Obrigatória (20 valores)	

Formação profissional (FP)

Formação	N.º horas	Pontuação
Ações de formação até 20 horas (10 valores)		
Ações de formação até 21 a 31 horas (12 valores)		
Ações de formação entre 32 a 42 horas (14 valores)		
Ações de formação entre 43 e 53 horas (16 valores)		
Ações de formação entre 54 e 64 horas (18 valores)		
Ações de formação num total igual ou superior a 65 horas (20 valores)		

Experiência profissional (EP)

Experiência	Duração	Pontuação
Inferior a 1 ano (10 valores)		
Superior a 1 ano e até 2 anos (12 valores)		
Superior a 2 anos e até 4 anos (14 valores)		
Superior a 4 anos e até 6 anos (16 valores)		
Superior a 6 anos e até 8 anos (18 valores)		
Superior a 8 anos (20 valores)		

Avaliação do desempenho (AD)

Níveis Classificativos	Biénio	Pontuação
Desempenho Inadequado (8 valores)		
Desempenho Adequado (14 valores)		
Desempenho Relevante (18 valores)		
Desempenho Excelente (20 valores)		

AC = (HA + FP + EP + AD)/4= _____ TOTAL

FICHA PROVA DE CONHECIMENTOS – PRÁTICA

NOME: _____ DATA: _____

	Valoração/Parâmetros	Pontuação
a) Conhecimentos Técnicos	1 – Não possui conhecimentos técnicos ou práticos na área	
	2 – Demonstra reduzidos conhecimentos na prática e na utilização de ferramentas e equipamentos associados	
	3 – Demonstra satisfatórios conhecimentos na prática e na utilização de ferramentas e equipamentos associados	
	4 – Demonstra bons conhecimento da prática e utilizou adequadamente as ferramentas e equipamentos associados.	
	5 – Demonstra conhecimentos técnicos e práticos aprofundados, em todas as áreas relacionadas com o conteúdo funcional, bem como domínio na utilização de ferramentas e equipamentos associados	
b) Manuseamento de ferramentas e equipamentos	1 - Desconhece os procedimentos para manuseamento de equipamentos/ferramentas	
	2 - Demonstra insuficientes conhecimentos na utilização de ferramentas/equipamentos	
	3 - Demonstra satisfatórios conhecimentos na utilização de ferramentas/equipamentos.	
	4 – Demonstra bons conhecimentos na utilização de ferramentas/equipamentos	
	5 - Demonstra conhecimentos aprofundados na utilização de ferramentas/equipamentos	
c) Regras de segurança no trabalho	1 – Não utiliza EPI S e desconhece as normas de segurança	
	2 – Utiliza incorretamente os EPI S, nem cumpre as normas de segurança	
	3 – Demonstra conhecimento razoável na utilização de EP S e no cumprimento das normas de segurança	
	4 - 5 – Demonstra domínio na correta utilização dos EPI S e cumprimento das normas de segurança	
	5 – Demonstra domínio na correta utilização dos EPI S e cumprimento integral das normas de segurança, apresentando propostas de melhoria	
d) Qualidade e tempo de execução	1 – Não executa as tarefas ou executa com erros graves, sem possibilidade de correção	
	2 – Executa as tarefas num tempo superior ao esperado e sem a qualidade desejada	
	3 - Realiza as tarefas no tempo esperado, contudo apresenta erros/defeitos.	
	4 – Tarefas realizadas com qualidade e no tempo previsto para a sua execução	
	5 – Todas as tarefas realizadas com excelência, sem erros ou defeitos e em tempo inferior ao previsto.	

TOTAL: _____

Tarefas realizadas:

9
