ATA I

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO PARA DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – SERVIÇOS GERAIS

Aos 14 dias do mês de outubro do ano de 2026, na sede da Junta de Freguesia de Coruche, pelas 15,00 horas, reuniram os membros que compõem o júri do procedimento concursal comum em título identificado, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera, conforme deliberação da Junta de Freguesia, datada de 7 de outubro do ano de 2026:

Presidente do Júri: Francisco Eusébio Cardoso, Encarregado Operacional do Município de Coruche;

Vogais Efetivos: Célia Cristina Coelho Vital Vasco Fernandes, Assistente Técnica e Alexandre Miguel Bernabé Ferreira, Assistente Operacional, ambos da Junta de Freguesia de Coruche.

ORDEM DE TRABALHOS:

Ponto I: Orientações Gerais;

Ponto II: Métodos de Seleção a Utilizar e Respetivos Critérios de Avaliação;

Ponto III: Definição dos Critérios de Desempate;

Ponto IV: Submissão do Aviso de Abertura do Procedimento;

Ponto V: Apresentação de candidaturas e notificações aos candidatos.

Ponto I: Orientações Gerais.

O presente júri iniciou a reunião estabelecendo um conjunto de orientações, as quais devem ser respeitadas no decurso do procedimento concursal.

Cidadão estrangeiro

De acordo com o n.º 1 do artigo 15º da Constituição da República Portuguesa, "Os estrangeiros e os apátridas que se encontrem ou residam em Portugal gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres do cidadão português." O n.º 2 do mesmo artigo acresce "Excetuam-se do disposto no número anterior os direitos políticos, o exercício das funções públicas que não tenham carácter predominantemente técnico e os direitos e deveres reservados pela Constituição e pela lei exclusivamente aos cidadãos portugueses."

Assim, os cidadãos estrangeiros, nacionais de um Estado-Membro da UE, devem anexar à sua candidatura, comprovativo de nacionalidade, título de residência permanente e comprovativo do grau habilitacional ou profissional devidamente reconhecido, quando adquirido noutro país que não Portugal apresentando certidão de equivalências de habilitações estrangeiras às habilitações portuguesas.

Os candidatos estrangeiros, nacionais de um país que não integra a UE, devem apresentar a candidatura comprovando que possuem título de residência permanente, possuem passaporte válido e são detentores do grau académico e ou profissional, quando adquirido noutro país que não Portugal, apresentando certidão de equivalências de habilitações estrangeiras às habilitações portuguesas.
Os candidatos estrangeiros, com nacionalidade Brasileira, devem apresentar a candidatura comprovando que possuem estatuto de igualdade de direitos e deveres, possuem passaporte válido, são detentores do grau académico e ou profissional, quando adquirido noutro país que não Portugal, apresentando certidão de equivalências de habilitações estrangeiras às habilitações portuguesas.

Política de igualdade entre mulheres e homens

Em cumprimentos da alínea h) do artigo 9º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, a Junta de Freguesia de Coruche promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação, pelo que este princípio será respeitado e constará dos avisos de abertura.

Candidatos com deficiência

Nos termos do n.º 3 do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, nos recursos em que o número de lugares a preencher seja um ou dois, o candidato com deficiência igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.
O júri deliberou, por unanimidade, aprovar as orientações acima indicadas.

Ponto II: Métodos de Seleção a Utilizar e Respetivos Critérios de Avaliação.

O júri teve em consideração o perfil de competências do posto de trabalho em anexo à presente ata, na decisão dos parâmetros de avaliação e respetivas ponderações.
O júri deliberou, por unanimidade, aprovar a caraterização, os critérios de apreciação, a ponderação dos métodos de seleção e o sistema de valoração final nos seguintes termos:
Métodos de seleção: Nos termos do artigo 36º da LTFP conjugado com os artigos 17º e 18º, ambos da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a aplicar serão os seguintes:

Métodos de seleção obrigatórios:

Para os **candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho em causa**, bem como os candidatos em **situação de requalificação e que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caraterizada do posto de trabalho para cuja ocupação o posto foi publicitado**, os métodos de seleção obrigatórios consistirão em:
Avaliação Curricular (AC)
Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

(AC) - Avaliação Curricular

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência

adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida. Serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes:
Habilitação Académica (HA)
Formação Profissional (FP)
Experiência Profissional (EP)
Avaliação de Desempenho (AD)
A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:
AC = 0,10 HA +0,30 FP + 0,50 EP + 0,10 AD
Habilitação Académica (HA)
Neste fator consideram-se as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, designadamente em instituições do sistema de ensino português ou noutros desde que devidamente reconhecida a equivalência por estabelecimento de ensino português.
Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes:
Habilitação legalmente exigível- 12 valores;
Habilitação superior à legalmente exigível - 20 valores.
Formação Profissional (FP)
Neste fator, o Júri procederá à ponderação das ações de formação, aquisição de competências ou de especialização, relacionadas com o exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, desde que devidamente comprovadas, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas.
Nas formações em cujos certificados que não mencionem a duração da formação serão considerados 6 h por dia de formação à exceção dos webinares, em que serão consideradas 2 horas por dia de formação.
Serão apenas considerados os certificados com data não superior a 5 anos.
A valoração máxima deste parâmetro será de 20 valores.
O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a seguinte pontuação:
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com a relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração inferior a 50 horas – 8 valores;
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração entre as 50 horas e inferior a 100 horas – 12 valores;
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre as 100 e inferior a 150 horas – 16 valores;
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total igual ou superior a 150 horas: 20 valores.

Experiência Profissional (EP)

O júri procederá à ponderação do desempenho efetivo de funções na área de atividade inerente aos postos de trabalho idênticos ao do concurso, devidamente comprovado de acordo com os elementos constantes do curriculum dos candidatos. A avaliação da experiência profissional resultará da conversão do tempo apurado, em meses, para a escala de 0 a 20 valores:

No parâmetro Experiência Profissional, será considerado e ponderado o desempenho efetivo de funções, na área de atividade e na Administração Pública, inerentes aos postos de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

Até 1 ano - 8 valores;

De 1 a 3 anos - 12 valores;

De 3 a 6 anos - 16 valores;

Mais de 6 anos - 20 valores;

Avaliação de Desempenho (AD)

Neste fator será ponderada a avaliação de desempenho relativa ao último período avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho ao qual se está a candidatar, que se encontre devidamente comprovada, de acordo com as menções previstas no SIADAP 3.

A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

Desempenho Excelente - 20 valores;

Desempenho Muito Bom - 18 valores;

Desempenho Bom - 16 valores;

Desempenho Regular - 12 valores;

Desempenho Inadequado - 8 valores.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, o Júri prevê, de acordo com o disposto na alínea c) do nº 2 do artigo 20º da Portaria, um valor positivo a ser considerado na fórmula classificativa da Avaliação Curricular, que será de 10 valores.

Para candidato admitido a este método de seleção será preenchida uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata, sob Anexo I.

(EAC) - Entrevista de Avaliação de Competências

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e que constem no perfil de competências, aprovado para o posto de trabalho em concurso.

Este método deve ser assegurado pela Direção Geral da Administração e do Emprego Público, e em caso de impossibilidade desta, por recurso aos técnicos da autarquia ou uma entidade privada.

As competências, selecionadas a partir da lista de competências do perfil profissional para a carreira/categoria Assistente Operacional – Serviços Gerais são:

Orientação para a Colaboração;

Orientação para os Resultados;

Iniciativa e Orientação para a Segurança;

Para os candidatos que não se encontram a **cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa**, ou candidatos anteriormente referidos e que optem por escrito (menção expressa no ponto 6 do formulário de candidatura) a aplicação dos métodos de seleção obrigatórios:
Prova de Conhecimentos (PC)
Avaliação Psicológica (AC)

(PC) - Prova de Conhecimentos

É de realização individual, visa avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos será de natureza prática, de simulação, de forma oral e de realização individual, composta por duas partes, sendo que cada parte terá a duração de 20 minutos, com uma valoração de 10 valores.

Parte I: Proceder ao corte de ervas, na área territorial da Freguesia, identificando e realizando todos os procedimentos e técnicas, utilizando e nomeando todos os instrumentos, ferramentas e utensílios manuais ou elétricos necessários e equipamentos de higiene, segurança e sinalização;

Parte II: Proceder à poda de uma árvore e/ou arbusto, na área territorial da Freguesia, identificando e realizando todos os procedimentos e técnicas, utilizando e nomeando todos os instrumentos, ferramentas e utensílios manuais ou elétricos necessários e equipamentos de higiene, segurança e sinalização.

A prova encontra-se completa e terminada com a conclusão dos procedimentos de arrumação e limpeza dos instrumentos e equipamentos utilizados pelo candidato.

Escala de Avaliação:

Parte I:

- Sinalização da via – até 0,75 valores, em que cada sinal tem a valoração até 0,25 valor;
- Utilização dos equipamentos de proteção individual necessários à tarefa a realizar- até 1,5 valores, em que cada equipamento tem a valoração até 0,25 valor;
- Execução da tarefa a realizar – até 7,75 valores, em que o manuseamento de cada instrumento tem a valoração até 3 valores; a realização da prova no tempo estipulado até 0,5 valor; e a arrumação correta de todos os equipamentos e utensílios tem a valoração até 0,5 valor.

Parte II:

- Utilização dos equipamentos de proteção individual necessários à tarefa a realizar- até 1,25 valores, em que cada equipamento tem a valoração até 0,25 valor;
- Execução da tarefa a realizar – até 8,75 valores, em que o manuseamento de cada instrumento tem a valoração até 2 valores; a realização da prova no tempo estipulado até 0,5 valor; e a arrumação correta de todos os equipamentos e utensílios tem a valoração até 0,5 valor.

(AP) - Avaliação Psicológica

A avaliação psicológica é efetuada de acordo com os artigos 17º a 21º da Portaria e visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.
Da avaliação psicológica resulta uma ficha individual para cada candidato e será valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.
Para aplicação deste método será solicitada à Junta de Freguesia, enquanto dirigente máximo do serviço, a colaboração de entidade especializada pública (DGAEP) ou, tornando-se isso inviável, de entidade especializada privada.

Classificação Final (CF):

Obtida após aplicação dos métodos de seleção será expressa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.
Para os candidatos que realizem os métodos de seleção Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) a CF será calculada através da seguinte fórmula:
CF= 100% PC+ AP Apto.
Para os candidatos que realizem os métodos Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, a CF será calculada através da seguinte fórmula:
CF= 50% AC + 50% EAC.
Será excluído do procedimento o candidato que não comparecer a qualquer um dos métodos de seleção (quando de realização presencial) que equivale à desistência do procedimento concursal.
Será excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou tenha sido classificado com "Não Apto" numa das fases que os comportem ou na classificação final, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do artigo 21º da Portaria.
A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes nos termos do nº 2 do artigo 23º da Portaria.
Ponto aprovado por unanimidade.

Ponto III: Definição dos Critérios de Desempate

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, os critérios a aplicar serão os constantes no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos critérios referidos atender-se-á, pela ordem enunciada, aos seguintes fatores: Experiência Profissional, Formação Profissional e Habilitação Académica.
Os critérios de desempate foram aprovados por unanimidade.

Ponto IV: Submissão do Aviso de Abertura do Procedimento

Para efeitos da alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o Júri do procedimento irá remeter, para a sua devida submissão, a minuta do Aviso da Bolsa de Emprego Público com a abertura do procedimento, ao Órgão Executivo da Junta de Freguesia de Coruche.

Ponto aprovado por unanimidade.

Ponto V: Forma de Apresentação da Candidatura, Notificações e Convocatórias

No cumprimento do artigo 13.º da Portaria, a título excecional, verificando-se a impossibilidade, por parte dos candidatos, em remeter a candidatura por via eletrónica, esta poderá ser aceite através de correio registado ou entregue pessoalmente, nos termos do estabelecido nos artigos 104.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

As convocatórias para a realização de métodos de seleção, bem como as notificações de exclusão, deverão efetuar-se de acordo com o n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

Ponto aprovado por unanimidade.

E não havendo nada mais a tratar foi encerrada a reunião pelas 16.00 horas, que para constar se lavrou a presenta ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do júri do presente procedimento concursal.

Anexo I – Ficha Individual da Avaliação Curricular

Anexo II - Perfil de Competências- Assistente Operacional – Serviços Gerais

O Júri

Presidente do Júri:

Francisco Eusébio Cardoso

1º Vogal Efetivo:

Célia Cristina C. Vital Vasco Fernandes

2º Vogal Efetivo:

Alexandre Miguel Bernabé Ferreira

Anexo I

FICHA INDIVIDUAL
PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO - CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL
2 POSTOS DE TRABALHO (SERVIÇOS GERAIS)

Nome:

_____

Valoração Avaliação Curricular (AC) _____

AC= 0,10 HA +0,30 FP + 0,50 EP + 0,10 AD

1. Habilitações Académicas

Habilitação académica	**Valoração**
Habilitação legalmente exigível	12 Valores
Habilitação superior à legalmente exigível	20 Valores

TOTAL HA = ☐

2. Formação Profissional

Formação Profissional	**Valoração**
Com formação > 50 horas	8 valores
Com formação entre 50 horas e > 100 horas	12 valores
Com formação entre 100 horas e > 150 horas	16 Valores
Com formação < 150 horas	20 valores

TOTAL FP = ☐

3. Experiência Profissional

Meses	Valoração
Inferior a 1 ano	8 valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos	12 valores
Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos	16 valores
Superior a 6 anos	20 valores

EP = ☐

4. Avaliação de Desempenho

Avaliação SIADAP	Valoração
Desempenho Inadequado	8 valores
Sem Avaliação de Desempenho	10 valores
Desempenho Regular	12 valores
Desempenho Bom	16 valores
Desempenho Muito Bom	18 valores
Desempenho Excelente	20 valores

AD = ☐

Classificação Final – Avaliação Curricular _____

O Júri,

Presidente do Júri:

Francisco Eusébio Cardoso

Francisco Eusébio Cardoso

1º Vogal Efetivo:

Célia Cristina C. Vital Vasco Fernandes

Célia Cristina Coelho Vital Vasco Fernandes

2º Vogal Efetivo:

Alexandre Miguel Bernabé Ferreira

Alexandre Miguel Bernabé Ferreira

PERFIL PROFISSIONAL

Código do Perfil Profissional: AT 01 **Designação da Função:** Administrativo

Grau de Complexidade Funcional: 2

Carreira: Assistente Técnico **Categoria:** Assistente Técnico

Subordinação Funcional: Presidente órgão executivo

Conteúdo Funcional

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, art.º 88º, nº 2 (Anexo)
Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.

Principais Atividades

Procedimentos de carácter administrativo inerentes ao atendimento ao público; Proceder à abertura e registo de correspondência; Efetuar movimentos contabilísticos de receita e despesa, emissão de requisições externas e reconciliação bancária; Executar tarefas relacionadas com o expediente geral da Autarquia de acordo com procedimentos estabelecidos; Assegurar um arquivo atualizado e organizado de toda a documentação; Assegurar o processamento de vencimentos e outros abonos e todos os procedimentos inerentes a essa matéria; Proceder ao registo e classificação dos bens móveis e imóveis adquiridos e à guarda da freguesia nos termos das regras e métodos do CIBE.
A descrição de funções em referência, não prejudica a atribuição de funções não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenham qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.

Habilitações Académicas/Profissionais

12º Ano de Escolaridade

Competências Transversais Nucleares e Funcionais

Orientação para o Serviço Público; Orientação para os Resultados; Gestão do Conhecimento, Iniciativa, Organização Planeamento e gestão de Projetos, Orientação para Inclusão, Orientação para Participação, Tomada de Decisão, Orientação para colaboração, Análise Crítica e Resolução de Problemas.

Observações