



ATA DA PRIMEIRA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, PARA CONTRATAÇÃO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, POR TEMPO INDETERMINADO, DE UM COLABORADOR NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – CANTONEIRO.

ATA N.º 1

Aos 3 dias do mês de dezembro do ano dois mil e vinte e cinco, reuniu na Junta de Freguesia de Pedrógão Grande, o Júri do procedimento concursal comum, para contratação, na modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, por Tempo Indeterminado, de 1 trabalhador na Carreira/Categoria de Assistente Operacional – Cantoneiro, constituído pelos seguintes membros: Presidente – Lúcia Isabel Fernandes Bernardo, Presidente da Junta de Freguesia de Pedrógão Grande; Primeiro Vogal Efetivo, Izalina da Silva Antunes Alves David, Secretária na Junta de Freguesia de Pedrógão Grande; Segundo Vogal Efetivo, Armando Correia da Silva, Tesoureiro da Junta de Freguesia de Pedrógão Grande, a fim de definir o processo de seleção, bem como o sistema de ordenação final.

Iniciada a reunião, o Júri deliberou por unanimidade o seguinte:

1 – De acordo com o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, e com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação, para candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, bem como para candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção são a avaliação curricular (AC) e a entrevista de avaliação de competências (EAC), exceto quando o candidato os afaste por escrito, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

2 – Para os restantes candidatos os métodos de seleção obrigatórios serão os constantes no n.º 1 do artigo 36.º, da LTFP, Prova Prática de Conhecimentos (PPC) e Avaliação Psicológica (AP);

3 – **Avaliação curricular (AC)**, 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, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes:

- A **habilitação académica (HA)**, onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

Valorização das habilitações académicas:

As exigidas para o posto de trabalho – 18 valores;

De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata – 20 valores;



- A **formação profissional (FP)**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício de função, são ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar, realizadas nos últimos 3 anos, até ao limite máximo de 20 valores.

Valorização da formação profissional:

- a) Superior a 70 horas ou superior a 10 dias – 20 valores;
- b) De 50 até 70 horas ou de 8 a 10 dias – 18 valores;
- c) De 36 até 49 horas ou de 6 a 7 dias – 16 valores;
- d) De 22 a 35 horas ou de 4 a 5 dias – 14 valores;
- e) De 7 a 21 horas ou de 1 a 3 dias – 12 valores;
- f) Sem formação profissional – 10 valores.

- A **experiência profissional (EP)**, será avaliada mediante ponderação do tempo efetivo de exercício de funções, execução de atividades e grau de complexidade das mesmas caracterizadoras do posto de trabalho concursado.

Valorização da experiência profissional:

- a) Experiência profissional, superior a 8 anos – 20 valores;
- b) Experiência profissional, superior a 6 anos – 18 valores;
- c) Experiência profissional, superior a 4 anos – 16 valores;
- d) Experiência profissional, superior a 2 anos – 14 valores;
- e) Experiência profissional, até 2 anos – 12 valores;
- f) Sem experiência profissional – 10 valores.

- A **avaliação de desempenho (AD)**, em que se pondera a avaliação relativa aos últimos três períodos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo calculada pela média aritmética dos períodos de avaliação, da seguinte forma:

- 4,5 a 5 – Excelente/ 4 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores;

- 4 a 4,4 – Muito bom/ 4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores;

- 3 a 3,9 Bom/ 2 a 3,999 Desempenho Adequado – 12 valores;

- 1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento/ 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8 valores.

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.

- A avaliação curricular será pontuada, tendo em consideração a seguinte fórmula:

AC = (HA + FP + (2*EP) + AD) / 5 em que:

AC= Avaliação Curricular;



HA= Habilitações Académicas;

FP= Formação Profissional;

EP= Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho

4.4 – Entrevista de avaliação de competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Na Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), expressa numa escala de 0 a 20 valores, terá uma duração que não deve exceder 30 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples, das classificações dos fatores que a seguir se explicitam, efetuada de acordo com o definido no anexo II da presente ata e da qual faz parte integrante, com arredondamento às centésimas:

A – ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS – Capacidade para concretizar com eficácia os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.

B- CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA – Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho de funções.

C – INICIATIVA E AUTONOMIA – Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

D – RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO – Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

E – TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO – Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), será obtida através da seguinte fórmula:

$$\text{- EAC} = (A+B+C+D+E) / 5$$

5– A Prova Prática de Conhecimentos (PPC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.



A prova de conhecimentos será de natureza prática individual, com a duração máxima de 30 minutos, com o objetivo de avaliar o nível de conhecimentos na execução de tarefas relacionadas com a área de atividade a concurso, tais como:

Varredura/limpeza; extração de ervas; aparar/cortar relva; aparar uma sebe; podar um arbusto; efetuar o corte de vegetação; limpeza de valetas; manobramento de trator e ferramentas.

A classificação das provas de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos parâmetros de avaliação:

- A- Preparação da tarefa a desempenhar: visa avaliar o conhecimento da função e da preparação do candidato para a execução da tarefa, com uma ponderação de 25%.
- B- Manuseamento de máquinas/equipamentos e ferramentas: visa avaliar o domínio e conhecimento do candidato, quanto ao manuseamento das máquinas/equipamentos e ferramentas, com ponderação de 30%.
- C- Cumprimento das regras de segurança e higiene no trabalho: visa avaliar a apetência para o cumprimento das normas de HST, com uma ponderação de 10%.
- D- Qualidade do trabalho executado: visa avaliar a qualidade do trabalho executado, com uma ponderação de 30%.
- E- Tempo de execução: visa avaliar o tempo despendido na execução da tarefa, com uma ponderação de 5%.

Nos termos da seguinte fórmula:

$$\text{PPC} = (\text{PTD} \times 25\%) + (\text{MMEF} \times 30\%) + (\text{HST} \times 10\%) + (\text{QTE} \times 30\%) + (\text{TE} \times 5\%)$$

Sendo que:

PPC: Prova prática de conhecimentos;

PTD: Preparação da tarefa a desempenhar;

MMEF: Manipulação de máquinas/equipamentos e ferramentas;

HST: Higiene e segurança no trabalho;

QTE: Qualidade do trabalho executado;

TE: Tempo de execução.

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Prova Prática de Conhecimentos (PPC) serão os seguintes:

Preparação da tarefa a desempenhar (PTD) – ponderação de 25%:

-Má preparação – 0 a 5 valores;

-Fracá preparação – 6 a 9 valores;

- Preparação adequada – 10 a 13 valores;



- Boa preparação – 14 a 17 valores;
- Excelente preparação – 18 a 20 valores.

Manipulação de máquinas/equipamentos e ferramentas (MMEF) – ponderação de 30%

- Manipulação incorreta – 0 a 5 valores;
- Manipulação deficiente – 6 a 9 valores;
- Manipulação adequada com prática de utilização – 10 a 13 valores;
- Boa manipulação e prática de utilização – 14 a 17 valores;
- Excelente manipulação – 18 a 20 valores.

Higiene e Segurança no Trabalho (HST) – ponderação de 10%.

- Não usou e desconhece por completo a necessidade de cumprir as normas de segurança – 0 a 5 valores;
- Usou incorretamente os EPI (Equipamentos de Proteção Individual) – 6 a 9 valores;
- Usou corretamente os EPI mas demonstra pouca sensibilidade à necessidade de cumprir as normas de segurança – 10 a 13 valores;
- Usou corretamente os EPI e demonstrou possuir conhecimentos e preocupação em cumprir as normas de HST – 14 a 17 valores.
- Usou corretamente os EPI e demonstrou possuir conhecimentos e preocupação em cumprir as normas de HST e propõe ações de melhoria na área – 18 a 20 valores.

Qualidade do trabalho executado (QTE) – Ponderação de 30 %

- Trabalho executado com erros e defeitos graves – 0 a 5 valores.
- Trabalho executado com erros e defeitos menos graves e com possibilidade de correção – 6 a 9 valores;
- Trabalho satisfatoriamente executado, mas exige aperfeiçoamento – 10 a 13 valores;
- Trabalho bem executado sem erros ou defeitos – 14 a 17 valores;
- Excelente trabalho executado – 18 a 20 valores,

Tempo de execução (TE) – ponderação de 5%

- Muito lento – 0 a 5 valores;
- Lento – 6 a 9 valores;
- Executado em tempo útil – 10 a 13 valores;
- Rápido – 14 a 17 valores;
- Grande rapidez – 18 a 20 valores.



3A
3B

6 – Avaliação Psicológica (AP) – 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, nomeadamente: responsabilidade e compromisso com o serviço; adaptação e melhoria contínua; conhecimentos e experiência; trabalho de equipa e cooperação; e orientação para a segurança, sendo valorada em cada fase intermédia do método através das menções classificativas Apto e Não Apto.

7 - Os métodos de seleção são aplicados num único momento, podendo, por motivos de operacionalidade e eficiência da aplicabilidade dos métodos de seleção, optar-se pela sua utilização faseada. A aplicação dos métodos de seleção, conforme seja num único momento ou faseadamente, será efetuada nos termos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua atual redação.

8 - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não sendo convocados para a realização do método seguinte.

9 - A falta de comparência de um candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluído.

10 - A classificação final (CF) dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada, das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com as seguintes fórmulas, conforme o grupo onde estejam integrados:

$$CF = EAC \times 55\% + AC \times 45\%$$

$$CF = PEC \times 100 + AP \text{ (Apto)}$$

11 - Em caso de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 24.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º Valoração obtida no primeiro método de seleção utilizado;

2.º Valoração obtida no método de seleção seguinte;

3.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da PPC: “Qualidade do trabalho executado”;

4.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC: “Manipulação de máquinas/equipamentos e ferramentas”;

5.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC: “Preparação da tarefa a desempenhar”.



[Handwritten signature]

12 - As atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

13 - A exclusão e notificação de candidatos: de acordo com o definido no n.º 4 do artigo 16.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 6.º da mesma Portaria, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

14 - Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção nos termos previstos no artigo 16.º da Portaria e por uma das formas previstas no artigo 6.º da mesma Portaria.

15 - A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da Junta de Freguesia e disponibilizada no site institucional, em <https://jf-pedrogaogrande.pt/>.

16 - Mais deliberou o Júri, por unanimidade, que, nos termos da alínea a) do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria, a falta de entrega de qualquer um dos documentos que deverão acompanhar a candidatura determinará a exclusão do procedimento concursal.

17 - A lista de ordenação final dos candidatos aprovados e excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção é notificada aos candidatos para a realização da audiência prévia dos interessados, nos termos do disposto no artigo 6.º e do artigo 25.º da Portaria.

Nada mais havendo a tratar nem para constar, deu o Júri por encerrada a reunião às 19:00, da qual elaborou a presente ata, que, depois de lida e aprovada, por unanimidade, vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes.

Junta de Freguesia de Pedrogão Grande, 03 de dezembro de 2025.

O Júri

Presidente: *Luísa Isabel Fernandes Bernardes*

1º Vogal Efetivo: *Helina da Silva Antunes Alves David*

2º Vogal Efetivo: *Amando Pereira da Silva*



Handwritten signature and initials.

FREGUESIA DE PEDRÓGÃO GRANDE

CONTRIBUINTE N.º 506239705

Av. Dr. Francisco Sá Carneiro, n.º 36, 3270-092 PEDRÓGÃO GRANDE

TEL. 236485263

Anexo I – Grelha de Avaliação da prova de conhecimentos

PROVA PRÁTICA DE CONHECIMENTOS

Nome do Candidato: _____

A - Preparação da tarefa a desempenhar – ponderação de 25 %

Parâmetro	Intervalo	Classificação	Fundamentação da classificação do parâmetro
Má preparação	0 – 5		
Fraca preparação	6-9		
Adequada preparação	10-13		
Boa preparação	14-17		
Excelente preparação	18-20		



B – Manuseamento de máquinas/equipamentos e ferramentas – ponderação de 30%

Parâmetro	Intervalo	Classificação	Fundamentação da classificação do parâmetro
Manipulação incorreta	0-5		
Deficiente manipulação	6-9		
Manipulação adequada com a prática de utilização	10-13		
Boa manipulação e prática de utilização	14-17		
Excelente manipulação	18-20		

C – Cumprimento das regras de segurança e higiene no trabalho (HST) – ponderação de 10 %

Parâmetro	Intervalo	Classificação	Fundamentação da classificação do parâmetro
Não usou e desconhece por completo a necessidade de cumprir as normas de segurança	0-5		
Usou incorretamente os EPI (Equipamento de Proteção Individual)	6-9		
Usou corretamente os EPI mas demonstra pouca sensibilidade à necessidade de	10-13		



[Handwritten signature]

cumprir as normas de segurança			
Usou corretamente os EPI e demonstrou possuir conhecimentos e preocupação em cumprir as normas de HST	14-17		
Usou corretamente os EPI e demonstrou possuir conhecimentos e preocupação em cumprir as normas de HST e propõe ações de melhoria na área	18-20		

D – Qualidade do trabalho efetuado – Ponderação de 30%

Parâmetro	Intervalo	Classificação	Fundamentação da classificação do parâmetro
Trabalho executado com erros e defeitos graves	0-5		
Trabalho executado com erros e defeitos menos graves e com possibilidade de correção	6-9		
Trabalho satisfatoriamente executado, mas exige aperfeiçoamento	10-13		
Trabalho bem executado sem erros ou defeitos	14-17		
Excelente trabalho executado	18-20		

E – Tempo de execução (TE) – ponderação de 5 %

Parâmetro	Intervalo	Classificação	Fundamentação da classificação do parâmetro
-----------	-----------	---------------	---



[Handwritten signatures]

Muito lento	0-5		
Lento	6-9		
Executado em tempo útil	10-13		
Rápido	14-17		
Grande rapidez	18-20		

