



ATA

Procedimento Concursal de Recrutamento

Procedimento concursal comum de recrutamento para a constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo incerto, para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional, do mapa de pessoal 2026.

Aos dezasseis dias do mês de março de 2026, pelas 18:00 horas, no edifício sede da Junta de Freguesia de Paderne, reuniu o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, com a seguinte ordem de trabalhos:

- Ponto um** - Fixar os parâmetros de avaliação de cada um dos métodos de seleção, a respetiva ponderação, a grelha classificativa, o sistema de valoração final a aplicar no presente procedimento, no uso da competência conferida pelo n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante Portaria);
- Ponto dois** - Aprovar o aviso de abertura a publicar na BEP e o respetivo extrato a publicitar na 2.ª série do Diário da República, conforme artigo 11.º da Portaria;
- Ponto três** - Determinar a forma de apresentação das candidaturas, para além do suporte eletrónico, nos termos do artigo 13.º da Portaria.

Ponto 1 - Fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa, o sistema de valoração final e os critérios de ordenação preferencial.

A. Perfil de competências a avaliar no presente procedimento

As competências consideradas essenciais para o posto de trabalho a ocupar são:

- Competência 1 (C1): organização e método de trabalho;
- Competência 2 (C2): responsabilidade e compromisso com o Serviço;
- Competência 3 (C3): tolerância à pressão e contrariedades;
- Competência 4 (C4): realização e orientação para resultados;
- Competência 5 (C5): conhecimentos e experiência;
- Competência 6 (C6): iniciativa e autonomia.

B. As tarefas principais a desenvolver no âmbito do posto de trabalho, e que estão descritas no mapa de pessoal e de recrutamento aprovado por deliberação da Assembleia de Freguesia de Paderne, de 22 de dezembro de 2025, são as a seguir mencionadas:

- Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com grau de complexidade variáveis;
- Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, comportando esforço físico;
- Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

C. Métodos de seleção

Nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria será utilizado um método de seleção obrigatório - Avaliação Curricular (AC).

1. Avaliação curricular

A avaliação curricular com ponderação de 100%, 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.

A classificação da avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, obtida através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,10HA + 0,20FP + 0,60EP + 0,10AD$$

Em que:

AC = Classificação da avaliação curricular;

HA = Habilitação académica;

FP = Formação profissional;

EP = Experiência profissional;

AD = Avaliação de desempenho.

1.1. Habilitação académica (HA)

- Escolaridade obrigatória – 19 valores
- De grau superior ao exigido – 20 valores

No presente concurso não há lugar a substituição do nível habitacional por formação ou experiência profissional.

1.2. Formação profissional (FP)

Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, são ponderadas as ações de formação, dos últimos 10 (dez) anos, de aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite máximo de 20 valores:

- **0 valores** - 0 horas;
- **10 valores** - 1 a 100 horas;
- **15 valores** - 101 a 200 horas;
- **20 valores** - mais de 200 horas.

1.2.1. Os certificados de formação que não especifiquem número de horas serão pontuados da seguinte forma:

- 1 dia corresponde a 7 horas;
- 1 semana corresponde a 5 dias.

1.2.2. Os certificados de formação que não refiram duração serão pontuados com 0 valores.

1.3. Experiência profissional (EP)

A experiência profissional será considerada no exercício de funções similares ou equiparadas:

- **10 valores** - Até cinco anos de experiência;
- **15 valores** - De cinco a dez anos de experiência;
- **20 valores** - Mais de dez anos no exercício de funções semelhantes às que se candidata.

1.4. Avaliação do desempenho (AD)

Será relevada a AD em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Para a valoração da avaliação de desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três últimos ciclos avaliativos, nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, em que o candidato apresente avaliação de desempenho, de acordo com os seguintes critérios:

- 20 valores** - Desempenho excelente;
- 16 valores** - Desempenho relevante;
- 14 valores** - Desempenho adequado;
- 10 valores** - Ausência não imputável ao candidato;
- 8 valores** - Desempenho Inadequado;
- 0 valores** - Ausência imputável ao candidato.

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até à centésima de acordo com a regra geral do arredondamento.

D. Valoração e classificação final

1. A classificação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$CF = 1AC$$

Em que:

CF – Classificação final

AC – Avaliação Curricular

2. **Critérios de ordenação preferencial a aplicar na ordenação final os candidatos**

No caso de igualdade de valoração na ordenação final, por esta ordem:

- 2.1. Aplica-se o critério previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (valoração obtida no primeiro método); persistindo ainda igualdade;
- 2.2. Aplicar-se-ão os seguintes critérios de preferência na ordenação, conforme disposto na alínea b) do citado n.º 2 da Portaria:
 - 1.º - Os candidatos com maior grau habilitacional;
 - 2.º - Os candidatos com mais anos de experiência na área.

Ponto 2 - Aprovação do aviso e extrato de abertura do procedimento concursal

São aprovados o aviso e o extrato de abertura do presente procedimento concursal, os quais fazem parte integrante da presente ata, constituindo os seus Anexo I e II.

Ponto 3 - Forma de apresentação das candidaturas

A candidatura pode ser submetida em formato eletrónico, conforme estabelecido nos números 1 e 2 do artigo 13.º da Portaria. Alternativamente, é possível apresentá-la em formato papel, em conformidade com os artigos 104.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

O Júri deliberou e aprovou por unanimidade.

A presente ata será divulgada na página oficial da Junta de Freguesia de Paderne.

Não havendo mais assuntos a serem tratados, foi redigida a ata, que será assinada pelos três membros do Júri.

O Presidente,

Vogal,

Vogal,