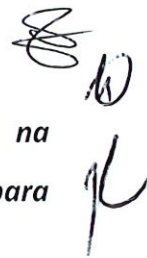


Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado para Assistente Operacional



-----ATA N.º2-----

REUNIÃO DO JÚRI PARA RETIFICAÇÃO DA ATA DE DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO E MÉTODOS DE SELEÇÃO-----

Aos 07/08/2026, pelas 10:00 no edifício da Junta de Freguesia de São Brás de Alportel, reuniu o júri:-----

---- Presidente - Mafalda Isabel Santos Guerreiro, assistente Técnica;-----

---- Vogais Efetivos - Ricardo Marquês, Técnico superior e Júlio Pereira, Vogal do executivo da Junta de Freguesia, com o objetivo de reapreciar os Métodos de Seleção e respetivos Critérios de Avaliação, verificou-se a necessidade de proceder à retificação da ata aprovada a 25/05//2026 por forma a assegurar a sua conformidade com o disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e na Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.-----

Assim, delibera o Júri proceder às seguintes retificações:-----

Onde se lê:-----

2 - Métodos de Seleção:-----

2.1 - Prova Prática de conhecimentos (com carácter eliminatório) - A prova terá a duração de 30 minutos e terá uma ponderação de 50 % na valoração final. O Júri procurará averiguar o nível de competência técnica dos candidatos, adequado ao conteúdo do lugar, sendo classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação, assim:-----

- Excelente competência técnica: 18 a 20 valores;-----

- Muito boa competência técnica: 15 a 17 valores;-----

- Boa competência técnica: 12 a 14 valores;-----

- Alguma técnica: 10 a 11 valores;-----

- Pouca ou nenhuma competência técnica: 0 a 9 valores;-----

...

2.3 - Entrevista Profissional-----

A entrevista terá a duração de 15 minutos e visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática as aptidões profissionais dos candidatos, e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado,

nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. Na avaliação serão atribuídos os valores: -----

- Elevado — 17 a 20 Valores; -----

- Bom — 13 a 16 valores; -----

- Suficiente — 10 a 12 valores; -----

- Reduzido - 5 a 9 valores; -----

- Insuficiente — 0 a 4 valores; -----

3 – Critérios de Avaliação: -----

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte. A valoração e a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e resulta da ponderação da seguinte formula: -----

$OF = PC (50\%) + AP (25\%) + EPS (25\%)$ -----

Deve passar a ler-se: -----

2 - Métodos de Seleção: -----

2.1 - Prova Prática de conhecimentos (com carácter eliminatório) - A prova terá a duração de 30 minutos. O Júri procurará averiguar o nível de competência técnica dos candidatos, adequado ao conteúdo do lugar, sendo classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação, assim:

- Excelente competência técnica: 18 a 20 valores; -----

- Muito boa competência técnica: 15 a 17 valores; -----

- Boa competência técnica: 12 a 14 valores; -----

- Alguma técnica: 10 a 11 valores; -----

- Pouca ou nenhuma competência técnica: 0 a 9 valores; -----

...

2.3 - 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. A aplicação deste método será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, conforme perfil de competências

previamente definido, consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes: -----

A. Orientação para o Serviço Público; -----

B. Orientação para a colaboração; -----

C. Iniciativa; -----

D. Orientação para a segurança: -----

Ao guião de entrevista será associada uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. -----

A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas, transposta para uma escala de 0 a 20 valores e expressa até às centésimas. -----

3 – Critérios de Avaliação: -----

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte. A valoração e a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e resulta da ponderação da seguinte formula: -----

$OF = (PPC \times 60\%) + (AP \text{ Apto}) + (EAC \times 40\%)$ -----

Nada mais havendo a tratar quando eram 11:30 o Presidente do Júri deu por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que vai assinada pelo Júri presente em reunião. -----

Presidente Artur de Azevedo

1.º Vogal Efetivo Artur de Azevedo

2.º Vogal Efetivo Filipe Reis