



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'J. P. Sousa' and 'J. P.'.

FREGUESIA DE BEIRE

Ata da primeira reunião do júri do procedimento concursal comum de recrutamento, com vista à constituição de uma relação jurídica de emprego público para ocupação de um posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de assistente operacional, com grau de complexidade 1. -----

Aos doze dias do mês de março de dois mil e vinte e seis, pelas vinte e uma horas, na sede da Junta de Freguesia de Beire, reuniu o júri do procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional, grau de complexidade funcional 1, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previsto no mapa de pessoal da Freguesia de Beire. -----

Estiveram presentes os seguintes membros do júri: -----

- Presidente: Maria Catarina Nunes de Paiva; -----
- Vogal efetiva: Isabela Patrícia Barbosa e Sousa; -----
- Vogal efetiva: Luciana Marina Moreira Ribeiro; -----
- Vogal suplente: Andreia Marisa Pereira Moreira; -----
- Vogal suplente: Eufrásia Juliana Correia Magalhães. -----

O Presidente do Júri é substituído, nas suas faltas e impedimentos, pela primeira vogal efetiva. O júri foi designado por deliberação da Junta de Freguesia de Beire, tomada em reunião de 12 de março de 2026, tendo reunido para definir, nos termos do aviso de abertura e da legislação aplicável, os métodos de seleção, os parâmetros de avaliação, a respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final. -----

Aberta a reunião, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte: -----

1. Enquadramento do procedimento -----

O procedimento concursal comum destina-se à ocupação de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. -----

O posto de trabalho corresponde ao exercício de funções inerentes à carreira e categoria de assistente operacional, grau de complexidade funcional 1, designadamente Limpeza,



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Luzia Ribeiro' and 'AM'.

manutenção e conservação de espaços públicos, arruamentos, equipamentos e zonas de lazer; Limpeza e manutenção regular do parque de lazer, das casas de banho do parque de merendas e das instalações sanitárias do cemitério; Varredura, remoção de folhas, ervas secas e pequenos resíduos em espaços verdes e espaços de utilização coletiva; Apoio na higienização e manutenção de fontanários, lavadouros e espaços de convívio comunitário; Limpeza, higienização e arrumação de gabinetes, salas de reunião, corredores, zonas de atendimento ao público e instalações sanitárias da Junta de Freguesia; Limpeza de vidros, janelas, portas e demais superfícies, assegurando a adequada apresentação das instalações; Apoio à preparação, montagem, desmontagem, limpeza e arrumação de espaços afetos a eventos, cerimónias e atividades da comunidade; Recolha seletiva de resíduos e respetivo acondicionamento nos locais adequados; Reposição de consumíveis de higiene e limpeza; Controlo elementar de existências de produtos de limpeza e comunicação das necessidades de reposição; Cumprimento das normas de higiene, segurança e saúde no trabalho; Apoio logístico e operacional aos serviços da Freguesia, sempre que determinado e compatível com o conteúdo funcional da carreira e categoria. -----

2. Métodos de seleção aplicáveis -----

Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e em conformidade com o aviso de abertura, são aplicados métodos de seleção distintos em função da situação dos candidatos. -----

2.1. Candidatos não abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP -----

Aos candidatos que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP que afastem, por declaração escrita, a aplicação dos métodos aí previstos, são aplicados, pela seguinte ordem, os métodos de seleção abaixo indicados: -----

- a) Prova de Conhecimentos (PC); -----
- b) Avaliação Psicológica (AP); -----
- c) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), adotada como método facultativo. -----



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

A Entrevista de Avaliação de Competências, embora constitua método facultativo nos termos legais, é expressamente adotada no presente procedimento, pelo que será aplicada aos candidatos que obtenham aprovação nos métodos anteriores. -----

2.2. Candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP -----

Aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação legalmente equiparada prevista no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP que, imediatamente antes, tenham desempenhado essa atribuição, competência ou atividade, são aplicados, pela seguinte ordem, os métodos de seleção abaixo indicados: -----

- a) Avaliação Curricular (AC); -----
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

Os candidatos abrangidos pelo presente ponto podem afastar, mediante declaração escrita apresentada no formulário de candidatura, a aplicação dos métodos Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, caso em que lhes serão aplicados os métodos previstos no ponto 2.1 da presente ata. -----

3. Prova de Conhecimentos (PC) -----

A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade de os aplicar a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. -----

A prova assume forma escrita, de natureza teórica e prática, é de realização individual, em suporte de papel, com possibilidade de consulta da legislação não anotada nem comentada, tem a duração de 90 minutos e é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

A prova incide sobre as seguintes matérias: -----

- a) Organização, atribuições e competências das freguesias; -----
- b) Direitos e deveres gerais do trabalhador em funções públicas; -----
- c) Noções de higiene, limpeza, conservação de instalações e manutenção elementar de espaços públicos; -----



Handwritten signatures and initials in blue ink.

d) Regras de segurança e saúde no trabalho, prevenção de acidentes e utilização de equipamentos de proteção individual; -----

e) Recolha seletiva, acondicionamento e encaminhamento de resíduos. -----

Bibliografia e legislação de apoio: -----

a) Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual; -----

b) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual; -----

c) Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual. -----

A classificação final da Prova de Conhecimentos corresponde à soma das cotações atribuídas às respostas corretas ou tecnicamente adequadas, convertida para a escala de 0 a 20 valores. São excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores. -----

4. Avaliação Psicológica (AP) -----

A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais exigíveis ao exercício da função, tendo natureza eliminatória. -----

A Avaliação Psicológica é expressa através das menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**. A menção de Não Apto determina a exclusão do candidato, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

5. Avaliação Curricular (AC) -----

A Avaliação Curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. -----

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$AC = (HA \times 20 \%) + (FP \times 30 \%) + (EP \times 40 \%) + (AD \times 10 \%)$ -----

Em que: HA = Habilitação Académica; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação do Desempenho. -----

5.1. Habilitação Académica (HA) -----

| Critério | Valoração |
|----------|-----------|
|----------|-----------|



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'A.', 'P.', and 'S. J. S. J. S. J.'.

| | |
|--|------------|
| Escolaridade obrigatória exigida para o posto de trabalho | 12 valores |
| Habilitação superior à escolaridade obrigatória, sem relação direta com as funções | 16 valores |
| Habilitação superior à escolaridade obrigatória, com relevância para as funções | 20 valores |

5.2. Formação Profissional (FP) -----

É considerada a formação profissional comprovada e diretamente relacionada com as funções a exercer, incluindo higiene e limpeza, conservação e manutenção de espaços públicos, segurança e saúde no trabalho, recolha e tratamento de resíduos, atendimento público, administração local e matérias conexas. -----

| Critério | Valoração |
|--|------------|
| Sem formação profissional relevante comprovada | 0 valores |
| Até 14 horas de formação relevante | 8 valores |
| De 15 a 34 horas de formação relevante | 12 valores |
| De 35 a 69 horas de formação relevante | 16 valores |
| 70 ou mais horas de formação relevante | 20 valores |

5.3. Experiência Profissional (EP) -----

É considerada a experiência profissional comprovada em funções idênticas ou diretamente relacionadas com o posto de trabalho, designadamente limpeza, manutenção e conservação de espaços públicos e instalações, apoio operacional, recolha seletiva de resíduos, apoio a atividades da freguesia e cumprimento de procedimentos de segurança e higiene no trabalho.

--

| Critério | Valoração |
|----------|-----------|
|----------|-----------|



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Luzia Ribeiro' and 'P.P.'.

| | |
|--|------------|
| Sem experiência profissional relevante comprovada | 0 valores |
| Experiência relevante inferior a 1 ano | 8 valores |
| Experiência relevante igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos | 12 valores |
| Experiência relevante igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos | 16 valores |
| Experiência relevante igual ou superior a 5 anos | 20 valores |

5.4. Avaliação do Desempenho (AD) -----

É considerada a avaliação do desempenho relativa aos últimos ciclos avaliativos relevantes, quando aplicável e devidamente comprovada. Na inexistência de avaliação por motivo não imputável ao candidato, será atribuída a valoração de 10 valores. -----

| Critério | Valoração |
|---|------------|
| Desempenho inadequado ou equivalente | 8 valores |
| Desempenho adequado ou equivalente | 14 valores |
| Desempenho relevante, muito bom, excelente ou equivalente | 20 valores |
| Inexistência de avaliação por motivo não imputável ao candidato | 10 valores |

6. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A entrevista tem a duração aproximada de 20 minutos e é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

A EAC incide sobre os seguintes parâmetros, todos com igual ponderação: -----

| Parâmetro | Ponderação |
|-----------|------------|
|-----------|------------|



Handwritten signatures and initials in blue ink.

| | |
|---|-----|
| Responsabilidade e compromisso com o serviço | 20% |
| Relacionamento interpessoal | 20% |
| Iniciativa e autonomia | 20% |
| Orientação para a segurança e higiene no trabalho | 20% |
| Organização do trabalho | 20% |

Cada parâmetro é valorado de acordo com a seguinte grelha: -----

| Nível evidenciado | Valoração |
|-------------------|------------|
| Muito elevado | 20 valores |
| Elevado | 16 valores |
| Adequado | 12 valores |
| Reduzido | 8 valores |
| Insuficiente | 4 valores |

A classificação final da EAC resulta da média aritmética simples das classificações atribuídas a cada parâmetro. -----

7. Caráter eliminatório e ordem de aplicação dos métodos -----

Cada método de seleção, bem como cada uma das fases que comporte, tem caráter eliminatório, de acordo com a ordem prevista no aviso de abertura e na presente ata. -----

São excluídos do procedimento os candidatos que: -----

- a) Não compareçam a qualquer método de seleção para que tenham sido convocados; -----
- b) Obtenham valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método de seleção ou fase avaliada quantitativamente; -----
- c) Obtenham a menção de Não Apto na Avaliação Psicológica. -----



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Luciano' and 'P.'.

8. Ordenação final -----

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção aplicáveis, expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas.

8.1. Candidatos referidos no ponto 2.1 -----

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

Em que: OF = Ordenação Final; PC = Prova de Conhecimentos; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. -----

A Avaliação Psicológica tem natureza eliminatória, sendo avaliada através das menções Apto e Não Apto, não integrando a fórmula de ordenação final. -----

8.2. Candidatos referidos no ponto 2.2 -----

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

Em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

9. Critérios de ordenação preferencial

Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e demais preferências legais aplicáveis.

Subsistindo a igualdade, a ordenação dos candidatos é efetuada segundo os seguintes critérios:

- a) Maior valoração obtida no primeiro método de seleção aplicado; -----
- b) Mantendo-se o empate, maior valoração obtida no método seguinte; -----
- c) Persistindo a igualdade, maior duração de experiência profissional em funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar; -----
- d) Subsistindo o empate, maior duração de formação profissional diretamente relacionada com as funções. -----



10. Publicitação -----

A presente ata, contendo os parâmetros de avaliação, a ponderação de cada método de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, será publicada no sítio da internet da Freguesia de Beire na mesma data da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal, sendo ainda disponibilizada para consulta na sede da Freguesia.

Nada mais havendo a tratar, pelas vinte e uma horas e trinta minutos foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O Júri do Procedimento:

Maria Catarina Nunes de Paiva

Maria Catarina Nunes de Paiva

Isabela Sousa

Isabela Patrícia Barbosa e Sousa

Luciana Ribeiro

Luciana Marina Moreira Ribeiro

Andreia Pereira

Andreia Marisa Pereira Moreira

Eufrásia Correia Magalhães

Eufrásia Juliana Correia Magalhães