

ATA N.º1

Ata do júri do procedimento concursal comum na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado para ocupação de 2 (dois) postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnico, de acordo com a deliberação da União de Freguesias de Oliveira de Azeméis, Santiago de Riba-UI, UI, Macinhata da Seixa e Madail de 17 de julho de 2026.

===== Aos trinta e um dias do mês de julho de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri do procedimento acima referenciado, designado para o efeito, constituído pela Vogal do Executivo da UFOAZ, **Ana Paula dos Santos Tavares**, na qualidade de Presidente, pelo Vogal do Executivo UFOAZ, **Ricardo Miguel Ferreira da Silva Gaspar** e pela Assistente Técnica da UFOAZ, **Cláudia Andrea da Silva Rocha**, na qualidade de vogais efetivas e **Sara Emília da Silva Vieira**, Tesoureira da UFOAZ e **Joaquim António Tavares Resende**, Secretário do Executivo da UFOAZ, na qualidade de vogais suplentes. A primeira vogal efetiva substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos.

Ordem de trabalhos

1. Métodos de seleção
2. Avaliação curricular
3. Entrevista de avaliação de competências
4. Prova de conhecimentos
5. Avaliação psicológica
6. Utilização faseada dos métodos de seleção
7. Ponderação dos métodos de seleção e sistema de classificação final
8. Critérios de desempate

Ponto 1. Métodos de seleção

Os métodos de seleção aplicáveis aos/às candidatos/as titulares de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, são:

- a) Avaliação curricular (AC)
- b) Entrevista de Avaliação por Competências (EAC)

Os métodos de seleção aplicáveis aos/às candidatos/as que não estejam a cumprir a atividade caracterizadora do posto de trabalho ou que estando, afastem, por escrito, aplicação do método de seleção avaliação curricular, são:

- a) Prova de Conhecimentos Escrita (PC)
- b) Avaliação Psicológica (AP)

- c) Nos termos do artigo 18.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, será aplicado o método facultativo complementar Entrevista de Avaliação por Competências (EAC)

Ponto 2. Parâmetros da Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular, visa analisar a qualificação, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional e experiência profissional.

Habilitação Académica (HA) - será graduada da seguinte forma:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores;

Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura - 20 valores.

Formação Profissional (FP) - serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nos 5 anos anteriores à abertura do presente procedimento, até ao máximo de 20 valores. Apenas serão consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que no respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia corresponde a seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado da seguinte forma:

- Sem formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata - 0 valores;
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata até 30 horas - 10 valores;
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata de 31 horas até 60 horas - 12 valores;
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata de 61 horas até 120 horas - 16 valores;
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata de 121 horas até 180 horas - 18 valores;
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata superior a 180 horas - 20 valores.

Experiência Profissional (EP) - incidindo sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, com a seguinte valoração:

- Com menos de 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho - 10 valores;

- Entre 1 ano e inferior a 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho - 12 valores;
- Entre 2 anos e inferior a 3 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho - 14 valores;
- Entre 3 anos e inferior a 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho - 16 valores;
- Entre 5 anos e inferior a 7 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho - 18 valores.
- Com 7 ou mais anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho - 20 valores.

Apenas será considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de Avaliação Curricular.

A AC é 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, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 10\%) + (FP \times 40\%) + (EP \times 50\%)$$

Em que:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

Ponto 3. 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. Este método incidirá sobre as competências nucleares e funcionais em referência e de acordo com os critérios definidos no Referencial de Competências da Administração Pública (ReCAP), sendo avaliadas quatro (4) competências, uma (1) nuclear e três (3) funcionais:

Competência transversal nuclear:

- Orientação para os resultados;

Competências transversais funcionais:

- Análise crítica e resolução de problemas;
- Gestão do conhecimento;
- Organização, planeamento e gestão de projetos.

Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de

avaliação individual (anexo I), que traduzirá a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

A Entrevista de Avaliação de Competências terá uma duração máxima de 30 minutos, e a classificação das quatro (4) competências essenciais do perfil é expressa numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas. (artigo 21.º, n.ºs 1 e 5 da Portaria n.º 233 /2022, de 9 de setembro).

Ponto 4. Prova de Conhecimentos Escrita (PC)

A Prova de Conhecimentos, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos/as candidatos/as necessárias ao exercício da função, incidindo sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências do posto de trabalho. A prova de conhecimentos reveste a forma escrita, é de realização individual, tem duração de 90 minutos e incidirá sobre as seguintes matérias e legislação:

Conhecimentos Gerais:

- Lei n.º75/2013 de 12/09 e posteriores alterações (Regime jurídico das autarquias locais);=====
- Lei n.º35/2014, de 20/06, na sua atual redação (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas); Lei n.º7/2009, de 12/02, na versão atualizada (Código do Trabalho);=====
- Decreto-Lei n.º4/2015, de 07/01, na sua atual redação (Código do Procedimento Administrativo);=
- Lei n.º66-B/2007, de 28/12, na sua atual redação (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública), adaptado aos serviços da Administração Autárquica pelo Decreto-Regulamentar n.º18/2009, de 04/09;
- Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto (retificado pelas declarações de retificação n.º 36-A/2017, de 30 de outubro e n.º 42/2017, de 30 de novembro), pelo Decreto-Lei n.º 33/2018, de 15 de maio, pelo Decreto-Lei n.º 170/2019, de 4 de dezembro, pela Resolução da Assembleia da República n.º 16/2020, de 19 de março, pela Lei n.º 30/2021 de 21 de maio pela Declaração de Retificação n.º 25/2021, de 21 de julho, pelo Decreto-Lei n.º 78/2022, de 7 de novembro e pelo Decreto-Lei n.º 54/2023, de 14 de julho

A prova de conhecimentos começará à hora marcada, não sendo possível aos/às candidatos/as que a realizem após o seu início.

A prova de conhecimentos versará sobre a legislação atualizada, que será da responsabilidade dos/as candidatos/as.

Durante a realização da prova é permitida a consulta da legislação indicada, em suporte de papel, desde que não anotada nem comentada. Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de quaisquer dispositivos eletrónicos, incluindo o telemóvel, durante a realização da prova.

Ponto 5. Avaliação Psicológica (AP)

A Avaliação Psicológica, visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases, e é valorada através das menções classificativas de “Apto” e “Não Apto”.

Este método de seleção será efetuado por entidade externa.

Considerado o disposto na subalínea ii) da alínea b) do n.º2 do artigo 20.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, os/as candidatos/as que tenham realizado o método de seleção avaliação psicológica para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela DGAEP, poderão aproveitar o resultado obtido, desde que manifestem essa pretensão ao júri nos cinco dias úteis seguintes à publicitação da lista de candidatos/as admitidos/as ao procedimento, mediante email identificado na respetiva notificação da referida lista.

Ponto 6: Utilização faseada dos métodos de seleção

O primeiro método de seleção (PC ou AC, consoante o caso) é aplicado a todos/as os/as candidatos/as admitidos/as ao procedimento.

Por motivos de celeridade procedimental, o segundo método de seleção é aplicado a um conjunto de candidatos/as aprovados/as no primeiro método de seleção, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, na proporção de cinco candidatos/as por cada posto de trabalho a preencher.

Ponto 7. Ponderação dos métodos de seleção e sistema de classificação final

A ordenação final dos candidatos e candidatas que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas nos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através das fórmulas seguintes (artigo 21.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro), aplicáveis aos diferentes universos de candidatos/as:

$$CF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$$

ou

$$CF = (PC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

PC = Prova de Conhecimentos Escrita

AP = Avaliação Psicológica

A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de "Apto" e "Não Apto", não sendo considerada para efeitos do cálculo da classificação final.

Ponto 8. Critérios de desempate

Em caso de igualdade de classificação final, serão adotados, para além dos critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os seguintes critérios de desempate:

- a) Classificação mais elevada no 1.º método de seleção;
- b) Maior classificação na Entrevista de Avaliação de Competências;
- c) Maior Experiência Profissional;
- d) Residência no concelho.

Exclusão

Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da mesma Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como, cada uma das fases que comportem, é eliminatório. Serão excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes, assim como os/as que tenham obtido um juízo de "Não Apto" na Avaliação Psicológica.

Os/As candidatos/as excluído/as serão notificados/as nos termos do n.º4 do artigo 16.º da Portaria referida, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Publicitação

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da entidade e disponibilizada na página eletrónica da União de Freguesias (www.ufoaz.pt).

Nos termos do artigo 6.º da Portaria, os/as candidatos/as aprovados/as em cada método, são convocados/as para a realização do método seguinte por correio eletrónico.

A lista unitária da ordenação final dos/as candidatos/as, após homologação, será publicitada nos termos do n.º4 do artigo 25.º da Portaria.

Encerramento

A presente ata integra o procedimento concursal, nos termos da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, contendo as deliberações do júri relativas aos métodos de seleção, parâmetros de

avaliação, sistema de valoração e critérios aplicáveis ao procedimento, podendo ser consultada pelos/as interessados/as, mediante solicitação.

Nada mais havendo a tratar, a presidente do júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, foi assinada e datada pelos membros do júri

O JÚRI,



Ana Paula dos Santos Távares

Presidente do Júri



Ricardo Miguel Ferreira da Silva Gaspar

Vogal efetivo



Cláudia Andrea da Silva Rocha

Vogal efetiva

Anexo I

Procedimento concursal:

Área funcional:

--

L = Comportamento demonstrado

Competência	Comportamentos				Total	Avaliação Qualitativa	Avaliação Quantitativa
	1	2	3				

RESULTADO	
Avaliação final quantitativa	0,00



UNIÃO DAS FREGUESIAS DE OLIVEIRA
DE AZEMÉIS, SANTIAGO DE RIBA-UL,
UL, MACINHATA DA SEIXA E MADAIL