



1st
B

ATA N.º 1
PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE UM
ASSISTENTE OPERACIONAL (CEMITÉRIOS)
FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E SUA PONDERAÇÃO

Aos três dias do mês de junho do ano dois mil e vinte e dois, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho, o júri, designado por despacho do Vereador de Recursos Humanos datado de nove de maio de dois mil e vinte e dois, constituído por **Miguel de Sousa Pires de Almeida Frazão** – diretor do Departamento de Serviços Urbanos e Ambiente, que presidiu, **Dalila Graça Sepúlveda Mesquita Freitas**, chefe da Divisão de Serviços Urbanos e **Elisabete Cruz Fernandes**, chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, como vogais, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho assistente operacional (cemitérios).

De acordo com o despacho acima referido, são aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e um complementar, nos termos do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 5.º e 6º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, doravante denominada apenas por Portaria.

Sem prejuízo do disposto no parágrafo seguinte, os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção.

Para os candidatos referidos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção são a Avaliação Curricular, a Entrevista de Avaliação de Competências e a Entrevista Profissional de Seleção.

Métodos de seleção:

1. Prova de Conhecimentos (PC) - a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

1.1. A prova de conhecimentos assumirá natureza prática e teórica, revestindo esta a forma oral, é de realização individual, com a duração de 20 minutos, incidindo sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com a atividade de coveiro, sendo pedida aos candidatos a execução de algumas tarefas, designadamente:

- O levantamento de tampas de jazigo;
- Abertura e aterro de coval;
- Tarefas inerente à manutenção da limpeza do recinto do cemitério e tratamento das suas áreas verdes;
- Conhecimentos de termos associados às tarefas.

1.2. A prova de conhecimentos será classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

A - Atitude perante a tarefa

B - Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios

C- Qualidade de execução da tarefa



D- Rapidez de execução da tarefa

1.3. Bibliografia de apoio à prova de conhecimentos:

- Regulamento dos cemitérios municipais de Guimarães;

1.4. A classificação da Prova de Conhecimentos resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação.

2. **Avaliação Psicológica (AP)** – a avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

3. **Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definindo-se os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

3.1. **HA - Habilitações Académicas:** é ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação.

Grau académico	Classificação
12º ano	20 valores
9º ano	16 valores
6º ano	12 valores
Escolaridade obrigatória	10 valores

3.2 **FP = Formação Profissional:** são ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, caracterizadas no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal e do seguinte modo:

Mais de 10 horas de formação	20 valores
Mais de 8 a 10 horas de formação	18 valores
Mais de 6 a 8 horas de formação	16 valores
Mais de 4 a 6 horas de formação	14 valores
2 a 4 horas de formação	12 valores
Menos de 2 hora de formação	10 valores

- Para efeitos do cálculo do fator *formação profissional (FP)* consideram-se apenas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso de o certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas, será considerado que um dia de formação corresponde a sete horas.
- A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

3.3 **EP = Experiência Profissional:** incide sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e respetivo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte, até ao limite máximo de 20 valores:



Mais de 10 anos	20 valores
Entre 7 e 9 anos	17 valores
Entre 4 e 6 anos	15 valores
Entre 1 e 3 anos	13 valores
Menos de 1 ano	10 valores

- Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas. Caso seja necessário, o júri pode, ao abrigo da alínea d) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria, requerer ao órgão ou serviço onde o candidato tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio candidato, as informações profissionais e ou habilitacionais que considere relevantes para o procedimento.

3.4. Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP (AD) - é considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo (2019-2020). De acordo com as menções previstas no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:

- Com avaliação de desempenho:

Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Relevante	16 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Inadequado	8 valores

- Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 12 valores

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

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função: Responsabilidade e compromisso com o serviço; relacionamento interpessoal; realização e orientação para resultados; orientação para o serviço público e trabalho de equipa e cooperação. Para este método de seleção, o júri procedeu à definição das competências de acordo com o perfil de competências para o posto de trabalho colocado a concurso:

5. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, de acordo com os seguintes parâmetros: Experiência profissional; capacidade de comunicação e fluência verbal; capacidade de trabalho em equipa; motivação para o desempenho da função e tolerância à pressão.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, de acordo com a tipologia de métodos aplicados a cada universo de candidatos, sendo excluído o candidato que não compareça à sua realização ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas



obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que: OF = Ordenação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP é utilizada a seguinte fórmula:

$$OF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$$

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

6. Valoração dos métodos de seleção: Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

Na **prova de conhecimentos e avaliação curricular**, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

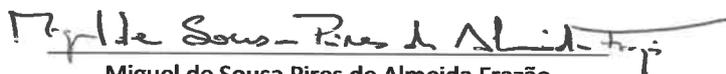
A **avaliação psicológica** e a **Entrevista de Avaliação de Competências** são avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, as quais correspondem, respetivamente classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A **entrevista profissional de seleção** é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, as quais correspondem, respetivamente classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

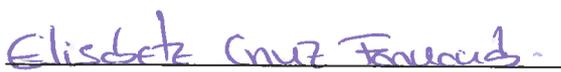
7. Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria. Subsistindo o empate, é utilizado o seguinte critério de preferência: candidato com maior classificação atribuída no parâmetro experiência profissional na entrevista profissional de seleção.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos. Para constar se lavrou a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada.


Miguel de Sousa Pires de Almeida Frazão


Dalila Graça Sepúlveda Mesquita Freitas


Elisabete Cruz Fernandes