



SANTO ANTÃO E SÃO JULIÃO  
DO TOJAL

Junta de Freguesia

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL EM REGIME DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

#### ATA Nº UM

Ao segundo dia do mês de dezembro de dois mil e vinte, pelas dezassete horas reuniu, na sala de reuniões desta Junta de Freguesia, o Júri designado para o Procedimento Concursal acima mencionado com a seguinte constituição:

Presidente – Maria Luísa dos Santos Nabeira Frija Ferreira

1º Vogal Efetivo – João António Nogueira Quintino

2º Vogal Efetivo – Joaquim João Ferreira Cardoso

A reunião teve como objetivo decidir das fases que comportam os métodos de seleção e das condições específicas da sua realização, selecionar os temas a abordar na prova de conhecimento, bem como definir o seu tipo, fixar os parâmetros da avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Considerando o disposto na Lei nº 35/2014, de 20 de junho e na Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, o júri deliberou:

### I. MÉTODOS DE SELEÇÃO

**1. Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. (alínea c) do nº 1 do Artigo 5º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril)

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, através da aplicação da fórmula:  $AC = 1HA + 2EP + 1FP + 1AD/5$  cujos factores de apreciação são:

**1.1. Habilitação Acadêmica (HA)**, onde se ponderará a titularidade de um grau acadêmico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, considerando-se os seguintes valores:

Escolaridade Obrigatória	19 Valores
Superior à Escolaridade Obrigatória	20 Valores

**1.2. Experiência Profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas tendo em conta a sua duração:

Sem experiência profissional	08 Valores
Até 3 anos	12 Valores
Superior a 3 anos e até 6 anos	16 Valores
Superior a 6 anos	20 Valores

**1.3. Formação Profissional (FP)**, em que se ponderam as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nos seguintes termos:

Sem ações de formação	08 Valores
Até 20 horas	12 Valores
De 21 horas até 40 horas	16 Valores
Superior a 41 horas	20 Valores

Será valorada a formação documentalmente comprovada.

Nas ações de formação em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. Na ausência de qualquer discriminação da duração em horas ou em dias, é atribuído um total de 7 horas.

**1.4. Avaliação de Desempenho (AD)** relativa aos últimos dois períodos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, em que será considerada a média das avaliações do desempenho, com arredondamento às centésimas, na escala de 0 a 20 valores, sendo para a conversão aplicado o fator multiplicador 4, na escala de 1 a 5 valores.



Quando os candidatos não possuírem avaliações de desempenho relativas ao período a considerar para efeitos de avaliação curricular, por razões que comprovadamente não lhes sejam imputáveis, a este elemento de ponderação corresponderá o valor positivo de 14 (catorze) valores a ser considerado na respetiva fórmula de cálculo (alínea c) do nº 2 do Artigo 8º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril).

**2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. (alínea d) do nº 1 do Artigo 5º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril)

A preparação e aplicação do presente do método de seleção será efetuada por técnicos com competência para a sua utilização.

A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração máxima de 30 minutos e baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com as seguintes Competências:

**Realização e Orientação para os Resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Procura atingir os resultados desejados.
- Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
- Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
- É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.

**Orientação para o Serviço Público:** Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa.
- Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações.
- No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.
- Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.

**Organização e Método de Trabalho:** Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas.
- Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho.
- Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios.
- Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.



**Adaptação e Melhoria Contínua:** Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

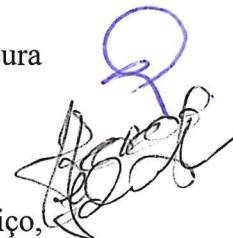
- Manifesta interesse em aprender e atualizar-se.
- Vê na diversidade de tarefas oportunidades de desenvolvimento profissional.
- Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças e adapta-se, com facilidade, a novas formas de realizar tarefas.
- Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria, propondo formação e atualização.

**Relacionamento Interpessoal:** Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
- Trabalha com pessoas com diferentes características.
- Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional.
- Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.

**Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.
- Responde com prontidão e disponibilidade.
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.
- Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.



A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis de classificação de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A presença dos comportamentos em análise em cada competência será avaliada da seguinte forma:

Elevado / 20 valores	Apresenta os 4 comportamentos
Bom / 16 valores	Apresenta 3 comportamentos
Suficiente / 12 valores	Apresenta 2 comportamentos
Reduzido / 8 valores	Apresenta 1 comportamentos
Insuficiente / 4 valores	Apresenta 0 comportamentos

A presença das competências em análise será avaliada da seguinte forma:

Elevado / 20 valores	Apresenta as 5 competências
Bom / 16 valores	Apresenta 4 competências
Suficiente / 12 valores	Apresenta 3 competências
Reduzido / 8 valores	Apresenta 2 competências
Insuficiente / 4 valores	Apresenta 1 ou 0 competências

**3. Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. (alínea a) do nº 1 do Artigo 5º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril).

Natureza – Prática

Forma – Oral

Duração – 45 minutos

Programa: proceder à abertura e aterro de sepultura, ao levantamento e/ou depósito de restos mortais. Preparar serviço fúnebre. Proceder à limpeza e conservação do espaço do cemitério.

Nas provas de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Serão avaliados os seguintes parâmetros:

- Perceção e compreensão da tarefa
- Qualidade da realização da tarefa
- Celeridade na execução da tarefa
- Grau de conhecimentos técnicos demonstrados

Cada parâmetro será avaliado da seguinte forma:

Elevado	5 Valores
Bom	4 Valores
Suficiente	3 Valores
Reduzido	2 Valores
Insuficiente	1 Valor

**4. Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências, previamente, definido podendo comportar uma ou mais fases. (alínea b) do n° 1 do Artigo 5° da Portaria n° 125-A/2019, de 30 de abril)

Este método irá comportar uma fase e tem o seguinte perfil:

- Realização e Orientação para Resultados
- Relacionamento Interpessoal
- Trabalho de Equipa e Cooperação
- Orientação para a Segurança

A Avaliação Psicológica é valorada: em casa fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

**5. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal (alínea a) do n.º 1 do Artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril)

A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração máxima de 30 minutos e será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores de cada um dos parâmetros que integram a fórmula:

**EPS = IMP + RCS + CTE + CEC/4**, em que:

IMP – Interesse e Motivação Profissionais

RCS – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço

CTE – Capacidade de Trabalho em Equipa

CEC – Capacidade de Expressão e Comunicação

**Interesse e Motivação Profissionais (IMP)** - Apreciação do percurso profissional. Critérios de escolha na procura deste emprego. Principais razões profissionais e/ou pessoais da candidatura.

Elevado / 20 valores	Revelou elevado interesse e motivação profissionais.
Bom / 16 valores	Revelou muito interesse e motivação profissionais.
Suficiente / 12 valores	Revelou satisfatório interesse e motivação profissionais.
Reduzido / 8 valores	Revelou pouco interesse e motivação profissionais.
Insuficiente / 4 valores	Revelou muito pouco interesse e motivação profissionais.

**Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS)** - Avaliação da capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço em função da sua missão e objetivos e de exercer as suas funções de acordo com essas necessidades.

Elevado / 20 valores	Manifesta muito boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço.
Bom / 16 valores	Manifesta boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço.
Suficiente / 12 valores	Manifesta capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço.

Reduzido / 8 valores	Manifesta pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço.
Insuficiente / 4 valores	Manifesta muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço.



**Capacidade de Trabalho em Equipa (CTE)** - Avaliação do conhecimento e integração nos valores do grupo, compreende e assimila o seu papel, identifica os conceitos de subordinação, camaradagem, bom relacionamento interpessoal, estabilidade emocional e vantagens do trabalho em equipa.

Elevado / 20 valores	Manifesta muito boa capacidade de integração.
Bom / 16 valores	Manifesta boa capacidade de integração.
Suficiente / 12 valores	Manifesta capacidade suficiente de integração.
Reduzido / 8 valores	Manifesta pouca capacidade de integração.
Insuficiente / 4 valores	Manifesta muito pouca capacidade de integração.

**Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC)** - Aferição da clareza e fluência do discurso, atendendo à lógica de raciocínio e à linguagem não-verbal (postura corporal, tom de voz).

Elevado / 20 valores	Mostrou elevada clareza e fluência do discurso.
Bom / 16 valores	Mostrou boa clareza e fluência do discurso.
Suficiente / 12 valores	Mostrou suficiente clareza e fluência do discurso.
Reduzido / 8 valores	Mostrou pouca clareza e fluência do discurso.
Insuficiente / 4 valores	Mostrou muito pouca clareza e fluência do discurso.

### **UTILIZAÇÃO FASEADA DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO:**

Por deliberação da Junta de Freguesia de 11 de novembro de 2019 relativamente à abertura do procedimento concursal, por motivo de celeridade e por o recrutamento ser urgente ou, se forem admitidos candidatos em número igual ou superior a 100, a utilização do segundo método de seleção poderá ser faseada nos termos do Artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril.

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicação, quanto aos facultativos. É excluído do procedimento o candidato que não compareça ao primeiro método de seleção ou tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.



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.

**CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)** e, a conseqüente ordenação final dos candidatos, resulta das fórmulas A e B e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção indicados, considerando-se não aprovados os candidatos que, na classificação final, obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

**Fórmula A:  $CF = 40\% AC + 30\% EAC + 30\% EPS$**

**ou**

**Fórmula B:  $CF = 45\% PC + 25\% AP + 30\% EPS$**

Em que:

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

#### **ORDENAÇÃO PREFERENCIAL:**

De acordo com o n.º 3 do Artigo 3.º e Artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Em situações de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no Artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril.

Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

- 1.º Candidato com a maior classificação obtida no parâmetro da avaliação da Entrevista Profissional de Seleção — “Interesse e Motivação Profissionais”;
- 2.º Candidato residente na área geográfica da União de Freguesias de Santo Antão e São Julião do Tojal;
- 3.º Candidato com idade inferior.

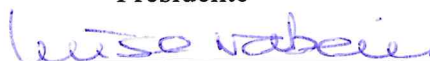
**DEFINIÇÃO DO PRAZO PARA ENTREGA DE DOCUMENTOS AOS CANDIDATOS:**

O Júri decidiu ainda que, a requerimento dos candidatos que sejam titulares da categoria e que tenham executado as atividades do posto de trabalho, concede um prazo suplementar de **3 dias úteis**, para apresentação dos documentos exigidos, quando os serviços verificarem que a não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis a dolo ou negligência do candidato.

E não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião.

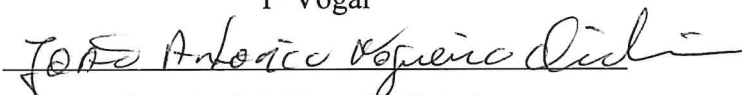
O Júri

Presidente



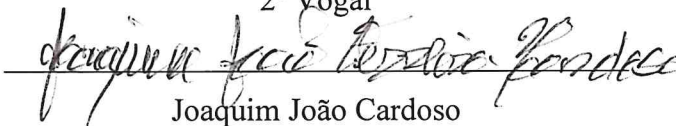
Maria Luísa Nabeiro Ferreira

1º Vogal



João António Nogueira Quintino

2º Vogal



Joaquim João Cardoso