

## ATA N.º 1

### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, ÁREA DE ATIVIDADE – CEMITÉRIO

Aos oito dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas quinze horas, na União das Freguesias de Sé, Santa Maria e Meixedo, reuniu o júri do procedimento concursal suprarreferido, com a presença do Presidente do júri e Vogais efetivos:

**Presidente do Júri:** Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro, Chefe da Divisão de Administração Geral do Município de Bragança.

**Vogais Efetivos:** Cláudia Cristina Faria da Silva, Assistente Técnica, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e José Luís Gomes, Assistente Operacional, ambos da União das Freguesias de Sé, Santa Maria e Meixedo,

**Vogais Suplentes:** Ilda dos Anjos Pinheiro Castro, Assistente Técnica, e Cidália de Fátima Afonso de Almeida Martins, Técnica Superior, ambas da União das Freguesias de Sé, Santa Maria e Meixedo.

Secretariou a reunião, a Assistente Técnica, Cláudia Cristina Faria da Silva.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação dos postos de trabalho identificados em epígrafe, com a seguinte caracterização: *“funções de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização. Executa funções específicas nos cemitérios da freguesia e outros espaços públicos, de gestão da União das Freguesias de Sé, Santa Maria e Meixedo, nomeadamente: Trabalhos de manutenção dos cemitérios: varredura, corte de erva, relva e árvores, aplicação de produtos fitofármacos e gestão de resíduos; Limpeza e conservação das áreas públicas; Apoio logístico durante a preparação e realização de serviços funerários; Zelar pela segurança e integridade das instalações e equipamentos; Cumprir os procedimentos e normas de higiene e segurança no trabalho; Executar tarefas administrativas simples relacionadas com a gestão dos cemitérios; Colaborar em outros trabalhos relacionadas com a conservação e manutenção do espaço público, nomeadamente: pinturas, rebocos e trabalhos de construção em geral.”*

Nestes termos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

#### **Primeiro:**

#### **Métodos de Seleção**

Os métodos de seleção, de acordo com o artigo 17.º da Portaria, a utilizar no presente concurso são os seguintes:

1.1. Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos detentores de vínculo 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 em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

1.2. Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos.

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos.

Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório.

## **Segundo:**

### Avaliação Curricular

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;
- Avaliação de Desempenho – AD.

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP + AD)/4$$

Em que: **As Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação** serão ponderadas até ao limite de 20 valores:

<b>Habilitações Académicas</b>	<b>Valoração</b>
Escolaridade obrigatória, sem possibilidade de substituição por formação e/ou experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 2 do artigo 34.º da LTFP.	20 Valores

**Formação Profissional:** Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. Apenas são 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 do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

<b>Formação Profissional</b>	<b>Valoração</b>
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área	10 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total inferior a 30 horas	12 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total $\geq 30$ e $< 50$ horas	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total $\geq 50$ e $< 80$ horas	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total $\geq 80$ horas e $< 100$ horas	18 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total $\geq 100$ horas	20 Valores

Os valores não são cumulativos, pelo que, no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

**Experiência Profissional:** Neste fator pretende determinar-se a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do posto de trabalho. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

<b>Experiência Profissional</b>	<b>Valoração</b>
---------------------------------	------------------

Sem experiência profissional	10 Valores
Experiência profissional < 1 ano	12 Valores
Experiência profissional ≥ a 1 ano e < a 5 anos	14 Valores
Experiência profissional ≥ a 5 anos e < a 10 anos	16 Valores
Experiência profissional ≥ a 10 anos e < a 15 anos	18 Valores
Experiência profissional ≥ a 15 anos	20 Valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

**Avaliação de Desempenho:** Em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último ciclo avaliativo, com desempenho de funções idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

Avaliação de Desempenho	Valoração
Desempenho inadequado (1 a 1,999)	0 Valores
Sem avaliação de desempenho	10 Valores
Desempenho adequado (2 a 3,999)	14 Valores
Desempenho relevante (4 a 5)	16 Valores
Desempenho excelente (4 a 5)	20 Valores

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.

### **Terceiro:**

#### Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências.

O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D) / 4$$

**A. Conhecimentos e Experiência:** visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho.
2. Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicas da sua área de atividade.
3. Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade.
4. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

**B. Trabalho de Equipa e Cooperação:** visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual.
2. Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa. 3. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado.
4. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.

**C. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** visa avaliar a 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:

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

**D. Orientação para a Segurança:** visa avaliar a capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.
2. Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.
3. Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente.
4. Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

- 20 valores: o candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência;
- 16 valores: o candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência;
- 12 valores: o candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência;
- 8 valores: o candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência;
- 4 valores: o candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Conhecimentos e experiência";
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço";
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Orientação para a Segurança".

#### **Quarto:**

##### Prova de Conhecimentos

Visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Será de natureza oral e prática, será realizada individualmente, incide sobre parâmetros de avaliação, tais como, compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados, com a duração máxima de 30 minutos. A parte prática consiste no exercício relativo a um ato simulado a realizar no cemitério de Meixedo e de limpeza de berma de Rua. Para a sua realização não é permitida a utilização de telemóveis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado não autorizado.

#### **Quinto:**

##### Avaliação Psicológica

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. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

#### **Sexto:**

##### Ordenação Final

6.1. Para os candidatos detentores de vínculo 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 em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, a ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = (60AC + 40EAC)/100$$

ou

$$OF = (60PC + 40EAC)/100$$

Em que,

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

6.2. Para os restantes candidatos, a ordenação final será expressa:

$$OF = (60PC + 40EAC)/100 \text{ e Avaliação Psicológica}$$

Em que,

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

#### **Sétimo:**

##### Candidato com deficiência

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

#### **Oitavo:**

##### Notificações

O júri deliberou, ainda, que as notificações aos candidatos serão efetuadas nos termos dos artigos 63.º e 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

Não havendo mais assuntos a tratar, a Presidente do Júri deu por encerrada a reunião e para constar se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme vai ser assinada pelos membros do júri.

A Presidente,

A Vogal, Eláudia Cristina Faria da Silva

O Vogal, José Luís Gomes