

***Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de dois postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional.***

### **ATA NÚMERO UM – DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS**

Aos dez dias do mês de novembro de dois mil e vinte e dois, reuniu o júri, constituído por Adelino Joaquim Ferreira Rodrigues Figueiredo, Técnico Superior – Área de Geologia e Ambiente, da Divisão de Gestão e Infraestruturas e Equipamentos, na qualidade de Presidente, Sandra Manuela Guimarães Rebelo, Técnica Superior – Área de Gestão de Empresas, Gabinete das Freguesias e Célia de Almeida Rodrigues, Assistente Técnica – Área Administrativa, da Divisão de Gestão e Promoção dos Recursos Humanos, ambas na qualidade de vogais efetivos

ORDEM DE TRABALHOS:

PONTO I: Definição dos critérios para substituição do nível habilitacional exigido;

PONTO II: Métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação.

PONTO III: Definição dos critérios de desempate.

#### **PONTO I – Definição dos critérios para substituição do nível habilitacional exigido.**

Ao abrigo dos n.ºs 2 e 4 do artigo 34.º do anexo da Lei n.º 35/2014, 20 de junho, na sua atual redação, e de acordo com o perfil de competências, o júri aprovou, por unanimidade, como experiência profissional necessária para a substituição do nível habilitacional a experiência com a duração igual ou superior a um ano, em área enquadrada nas competências/atribuições/atividades no posto de trabalho.

#### **PONTO II – Métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação**

O júri teve em consideração o perfil de competências do posto de trabalho, em Anexo, aprovado pelo Órgão Executivo para a decisão dos métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de apreciação.

Considerando que:

- O n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante Portaria, estabelece como competência do júri a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha de classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;

Nos termos do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), conjugado com o n.º1 do artigo 17.º e n.º 2 do artigo 18.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um facultativo – Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de

Competências e avaliação psicológica; ou Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, Entrevista de Avaliação de Competências. Serão aplicados da seguinte forma:

- No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são:

**Avaliação Curricular (AC);**

**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);**

**Avaliação Psicológica (AP).**

- No recrutamento de candidatos que por último exercem funções diferentes do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes do posto de trabalho, candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo determinado e candidatos sem relação jurídica de emprego público estabelecida, os métodos de seleção são:

**Prova de Conhecimentos (PC);**

**Avaliação Psicológica (AP);**

**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).**

O júri deliberou aprovar a caracterização, os critérios de apreciação, a ponderação dos métodos de seleção, e o sistema de valoração final a utilizar no procedimento.

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes parâmetros de avaliação e ponderação dos fatores de avaliação, nos seguintes termos:

#### **A Avaliação Curricular (AC):**

Este método de seleção, **com ponderação de 60 %**, decorrerá nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º, e visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a Habilitação Académica (HA) ou nível de qualificação, a Formação Profissional (FP), e Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD). São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, da seguinte forma:

**Habilitações académicas ou profissionais (HA):** considera-se a habilitação académica ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

Critérios de valorização	Pontuação
Habilitação inferior à legalmente exigida, mas com substituição da habilitação por experiência profissional comprovada	12
Habilitação legalmente exigida	16



*Handwritten signature and initials*

Habilitação superior à legalmente exigível.

20

**Formação Profissional (FP):** consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovados. Para todos os certificados que não mencionem a duração da formação serão considerados 6 horas por dia de formação. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração inferior a 15 horas.	8
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração entre as 15 horas e inferior a 25 horas.	12
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre as 25 e inferior a 35 horas.	16
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total igual ou superior a 35 horas.	20

**Experiência profissional (EP):** considera-se a experiência com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Com menos de 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	8
Entre 1 ano e inferior a 3 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	12
Entre 3 a 6 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	16
Com mais de 6 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	20

**Avaliação de desempenho (AD):** diz respeito ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/ competência/atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Será considerada a sua expressão quantitativa e convertida à escala de 0 a 20 valores, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 85.º da Lei n.º 66-B/2227, de 28 de dezembro, na sua redação atual (Lei do SIADAP). Apenas será considerada a Avaliação de Desempenho devidamente comprovada por



documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho, relativa ao período a considerar, o júri determinou, face ao disposto na alínea c) do n.º2 do artigo 20º da Portaria, que o valor positivo a integrar a fórmula é de 2,500 valores, aplicando a escala do SIADAP, devendo este ser convertido à escala de 0 a 20 valores.

Conversão da Escala do SIADAP para a escala de 0 a 20:

AD = Avaliação do Desempenho x 4

**AC = 0,20 HA + 0,25 FP + 0,45 EP + 0,10 AD**

Para cada candidato admitido a este método será preenchida uma grelha de Avaliação Curricular (AC) (Anexo)

#### **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):**

Este método de seleção será aplicado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º e do n.º 2, alínea b) - i) ii) do artigo 20.º e do n.º2 do artigo 21.º da Portaria, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício de funções.

Este método de seleção, sendo considerado como método de seleção obrigatório tem a ponderação de 40%, e de 30% quando aplicada como método de seleção facultativo.

#### **Prova de conhecimentos (PC):**

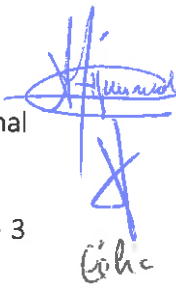
Este método com ponderação de 70%, será aplicado em conformidade com a alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º articulada com o n.º 4 do citado artigo 17.º da Portaria, e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

**A Prova de Conhecimentos (PC) será de natureza prática**, de forma oral e de realização individual, com a duração total de 20 minutos e valoração de 20 valores.

➤Proceder à limpeza de um espaço verde/espaço público, na área territorial da freguesia, identificando e realizando todos os procedimentos e técnicos, utilizando e nomeando todos os instrumentos, ferramentas e utensílios manuais ou elétricos necessários e equipamentos de higiene, segurança e sinalização.

A prova encontra-se completa e terminada com a conclusão dos procedimentos de arrumação e limpeza dos instrumentos e equipamentos utilizados pelo candidato.

#### **A.1) Escala de Avaliação:**



Gohe

- ✓ Utilização da Sinalização temporária (entre 1 e 3 sinais) – até 3 valores, em que cada sinal tem a valoração de 1 valor;
- ✓ Utilização dos equipamentos de proteção individual (entre 1 e 6 equipamentos) – até 3 valores, em que cada equipamento tem a valoração de 0.5 valor;
- ✓ Execução da Tarefa – entre 0 valores a 14 valores, em que manuseamento de cada instrumento tem a valoração até 2,5 valores; concretização dentro do tempo estipulado tem a valoração de 2 valores; procedimentos de finalização da tarefa tem a valoração de 2 valores; e a celeridade tem a valoração de 2 valores

#### **B) Avaliação Psicológica (AP):**

Será aplicado nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º, e n.ºs 2 e 3 do citado artigo 17.º conjugado com o n.º2 do artigo 21º da citada Portaria, e 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 realizada, por entidade especializada, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria e será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

A **Classificação Final (CF)** obtida após aplicação dos métodos de seleção será expressa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

- Para os candidatos que realizem os métodos **Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica**, a CF será calculada através da seguinte fórmula:

$$OF = (AC*60\%) + (EAC*40\%) + AP \text{ (Apto / Não Apto)}$$

Sendo:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

AP = Avaliação Psicológica.

- Para os candidatos que realizem os métodos de seleção **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica**, a CF será calculada através da seguinte fórmula:  $OF = (PC* 70\%) + (EAC*30\%) + AP \text{ (Apto / Não Apto)}$

Sendo:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

AP = Avaliação Psicológica.

*Assinado*

*Calvo*

### PONTO III – Critérios de Desempate

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, e em situação não configurada pela lei como preferencial, o critério de desempate será pela valoração obtida no primeiro método de seleção, conforme alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate aplicar-se-ão, sucessivamente, os seguintes critérios:

1. Ser detentor da formação de operador de motorroçadoras e similares;
2. Ser detentor da formação “Conduzir e operar com o trator em segurança”;
3. Ser detentor da formação de aplicação de produtos fitofarmacêuticos;
4. Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições;
5. competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em Autarquias Locais.

Os critérios de desempate foram aprovados por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri que participaram na reunião

#### Anexos:

- Perfil de Competências;
- Ficha Individual de Avaliação Curricular.

#### O Júri

*Adriano Joaquim Ferreira Rodrigues de Figueiredo*

*Sandra Inês da Conceição Rebelo*

*Cláudio Almeida Rodrigues*



Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional.

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

FICHA INDIVIDUAL

Nome do Candidato/a		Email:	
BI/CC			

MÉTODO DE AVALIAÇÃO

Avaliação Curricular (AC) – ponderação de 60% (AC) – visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação literária ou profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. (AC) será valorado numa escala de 0 a 20 valores e serão ponderados os seguintes elementos:

AVALIAÇÃO CURRICULAR = (HA*20% + FP*25% + EP*45% + AD*10%)		valores	Cotação	Cotação final - ponderação
Habilitações académica ou profissional (HA) 20% - considera-se a habilitação académica ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes	Habilitação inferior à legalmente exigida, mas com substituição da habilitação por experiência profissional comprovada	12		
	Habilitação legalmente exigida	16		
	Habilitação superior à legalmente exigível.	20		
Formação Profissional (FP) 25% - consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovados. Para todos os certificados que não mencionem a duração da formação serão considerados 6 horas por dia de formação.	Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração inferior a 15 horas.	8		
	Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração entre as 15 horas e inferior a 25 horas.	12		
	Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre as 25 e inferior a 35 horas.	16		
	Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total igual ou superior a 35 horas.	20		
Experiência Profissional (EP) 45% - considera-se a experiência com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas.	Com menos de 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	8		
	Entre 1 ano e inferior a 3 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	12		
	Entre 3 a 6 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	16		
	Com mais de 6 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	20		
Avaliação de Desempenho (AD) 10% - diz respeito ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/ competência/atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Será considerada a sua expressão quantitativa e convertida à escala de 0 a 20 valores, conforme o disposto no n.º1 do artigo 85.º da lei n.º 66-B/2227, de 28 de dezembro, na sua redação atual (lei do SIADAP). Apenas será considerada a Avaliação de Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa. Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho, relativa ao período a considerar, o júri determinou, face ao disposto na alínea c) do n.º2 do artigo 20º da Portaria, que o valor positivo a integrar a fórmula é de 2,500 valores, aplicando a escala do SIADAP, devendo este ser convertido à escala de 0 a 20 valores. Conversão da Escala do SIADAP para a escala de 0 a 20: AD = Avaliação do Desempenho x 4	Desempenho inadequado (0 a 1,999)			
	Desempenho adequado (2,000 a 2,999)			
	Desempenho adequado (3,000 a 3,999)			
	Desempenho Relevante (4,000 a 4,499)			
	Desempenho Relevante (4,500 a 5,000)			
	Desempenho Excelente	20		
	Sem avaliação de Desempenho será atribuída a classificação	10		
<b>Total</b>				0 0







FREGUESIA DE  
**VISEU**

## Anexo I

### Perfil de Competências

*Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de dois postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional.*

Para efeitos de aplicação dos métodos de seleção Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica no procedimento concursal, de acordo com a caracterização dos postos de trabalho a ocupar, resulta o seguinte Perfil Profissional:

#### **Caracterização do posto de trabalho**

Os postos de trabalho encontram-se afetos à categoria de Assistente Operacional da carreira geral de Assistente Operacional - setor de espaços exteriores, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

**Atividades a desenvolver:** Assegurar a limpeza e manutenção dos espaços públicos, vias públicas, caminhos agrícolas, alfaias e dos espaços verdes; Realizar pequenas ações de manutenção, reparação e pintura; Condução de veículos (trator agrícola, ligeiros); assegurar a manutenção de ferramentas, máquinas, equipamentos e veículos; prestar apoio aos órgãos Autárquicos; colaborar nas atividades organizadas pela Freguesia; realização de tarefas inerentes ao conteúdo funcional da carreira/categoria em que se encontra inserido.

#### **Perfil de competências**

**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.

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten name]*



FREGUESIA DE  
**VISEU**

**Organização e método de trabalho:** Capacidade para organizar as suas tarefas e atividade e realizá-las de forma metódica:

- Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.
- Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.
- Mantém o local de trabalho organizado, bem como os materiais utilizados
- Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando as tarefas de acordo com esses critérios.

**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 com 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.

**Orientação para a segurança:** 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:

- Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.
- Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.
- Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.



FREGUESIA DE  
**VISEU**

*[Handwritten signature]*  
C. L. C.

➤ Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente. • Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.

Otimização de recursos: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

➤ Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.

➤ Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.

Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.

➤ Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.

