



## ATA N.º 1

Aos vinte e três dias do mês de setembro do ano dois mil e vinte e quatro, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri, designado por despacho do Vereador de Recursos Humanos datado de catorze de maio de dois mil e vinte e quatro, constituído por **Dalila Graça Sepúlveda Mesquita Freitas**, diretora do Departamento de Ambiente e Sustentabilidade, que presidiu, e, como vogais, **Crisália Marcela Pereira Alves**, chefe da Divisão de Estrutura Verde e Biodiversidade e **Clementina de Jesus Fernandes Leite da Silva**, assistente técnica, 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 da carreira e categoria de assistente operacional de cemitérios**.

De acordo com o despacho acima referido, são aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e dois métodos de seleção complementares, nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante denominada apenas por Portaria.

Para os candidatos a que seja aplicável o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:

Obrigatórios: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências

Complementar: Prova de Conhecimentos

Para os restantes candidatos:

Obrigatórios: Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica;

Complementar: Entrevista de Avaliação de Competências.

### 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)** – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido, que se anexa à presente ata.

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:** é considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizados no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos dez anos e contabilizada em horas de acordo com a seguinte tabela:

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) são apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso de o certificado da formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a 6 horas.

A não entrega dos comprovativos das ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

**3.3. EP - Experiência Profissional:** é considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte, até ao limite máximo de 20 valores:



Mais de 12 anos de tempo de serviço	20 valores
Mais de 8 a 12 anos de tempo de serviço	16 valores
Mais de 5 a 8 anos de tempo de serviço	14 valores
Mais de 3 até 5 anos de tempo de serviço	12 valores
Mais de 1 até 3 anos de tempo de serviço	10 valores
Até 1 ano de tempo de serviço	8 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 do nº 3 do artigo 15º da Portaria, requerer ao candidato a apresentação de documentos comprovativos de factos por ele referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

**3.4. AD - Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP:** considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo (2021-2022). 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 técnicas e comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função. Serão avaliadas as competências comportamentais: responsabilidade e compromisso com o serviço; relacionamento interpessoal; realização e orientação para resultados; orientação para o serviço público; trabalho de equipa e cooperação.

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:





$$\text{OF} = \text{PC} (70\%) + \text{EAC} (30\%)$$

Em que: **OF** = Ordenação Final; **PC** = Prova de Conhecimentos; **EAC** – Entrevista de avaliação de competências

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

$$\text{OF} = \text{AC} (40\%) + \text{EAC} (30\%) + \text{PC} (30\%)$$

Em que: **OF** = Ordenação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EAC** = Entrevista Avaliação de Competências; **PC** = Prova de Conhecimentos

**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**, na **Avaliação Curricular** e na **Entrevista de Avaliação de Competências**, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A **Avaliação Psicológica** será avaliada através das menções de *Apto e Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

**Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final**

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos e, para constar do processo, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai assinada.

O JÚRI,



Dalila Graça Sepúlveda Mesquita Freitas



Crisália Marcela Pereira Alves



Clementina de Jesus Fernandes Leite da Silva