



ATA N.º 1

ATA DE CRITÉRIOS DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE 3 POSTOS DE TRABALHO NÃO OCUPADOS E PREVISTOS NO MAPA DE PESSOAL, NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, NA ÁREA FUNCIONAL DE COVEIRO

Aos vinte e seis dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e cinco, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 3 postos de trabalho da carreira/categoria geral de Assistente Operacional, área funcional de Coveiro, composto por:

Presidente: Susana Maria Neves Vidal, Chefe de Divisão de Recursos Humanos

Vogais Efetivos: Marco Paulo Almeida Ribeiro, Técnico Superior e Manuel Cândido Baptista Araújo, Encarregado Operacional

Vogais Suplentes: Alexandra Maria Santos Lapa, Técnica Superior e João Gabriel Andrade Maia, Técnico Superior

Na reunião o júri fixou os elementos legalmente exigidos pela Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro e Lei nº 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual, assim como a parametrização dos critérios de avaliação em cada um dos métodos de seleção aplicados e respetiva ponderação de acordo com o perfil de competências previamente definido, definição da grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método.

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

Primeiro - Caracterização do posto de trabalho: conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado, designadamente, procede à abertura e aterro de sepulturas, ao depósito e ao levantamento dos restos mortais; cuida do sector do cemitério que lhe está distribuído.

Segundo - Requisitos de admissão: Os previstos no art.º 17.º da LTFP: a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar; d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; f) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

Nível habilitacional: Escolaridade Obrigatória, consoante a idade: 4ª classe para os indivíduos nascidos até 31 de dezembro de 1966; 6º ano de escolaridade para os indivíduos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980 e 9º ano de escolaridade para os indivíduos nascidos



a partir de 1 de janeiro de 1981 e o correspondente ao 12º ano de escolaridade para os candidatos matriculados no 1º ou 2º ciclo ou no 7º ano de escolaridade, a partir de 01 de setembro de 2009. Não há lugar, no presente procedimento concursal, à substituição do nível habilitação exigido por formação adequada ou experiência profissional.

Existe a possibilidade de substituição do nível habilitacional exigido, a Escolaridade Obrigatória, por formação ou experiência profissional de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 34º da LTFP.

Terceiro - Métodos de Seleção:

a) **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências** - para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como, no recrutamento de candidato/a em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

Ou

b) **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências** - para os restantes candidatos/as.

Avaliação Curricular: Visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação literária ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

Habilitações Literárias - HL;

Formação Profissional - FP;

Experiência Profissional - EP;

Avaliação de Desempenho - AD

De acordo com a seguinte fórmula: AC - HL (15 %) + FP (30%) + EP (30 %) + AD (25 %)

Em que:

Habilitações Literária (HL): Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores:

Habilitações Literária - Valoração:

Habilitação literária exigida para o posto de trabalho - 15 valores;

Habilitação literária superior à exigida - 20 valores.

A Formação Profissional (FP): Será considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho. 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 numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação Profissional - Valoração:

Sem ações ou não relacionadas com a área - 10 Valores;

Inferior a 20 horas -12 Valores;

Entre 21 horas e 40 horas - 14 Valores

Entre 41 horas e 60 horas - 16 Valores

Entre 61 horas e 80 horas - 18 Valores

Superior a 81 horas - 20 Valores

Experiência Profissional (EP): Será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional Valoração:

Sem experiência ou inferior a 1 ano - 10 Valores

Experiência profissional = 1 ano até < 4 anos - 12 Valores

Experiência profissional = 4 anos e < 8 anos - 14 Valores

Experiência profissional = 8 e < 12 anos - 16 Valores

Experiência profissional = 12 e < 16 anos - 18 Valores

Experiência profissional = ou > 16 anos - 20 Valores

Avaliação de Desempenho (AD): Devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

4 a 5 Menção de Excelente - 20 valores;

4 a 5 Desempenho Relevante - 15 valores;

2 a 3,999 Desempenho Adequado 12 valores;

1 a 1,999 - Desempenho Inadequado - 8 valores.

Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.

As ponderações dos fatores (HL, 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/as candidatos/as nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

A Prova prática de Conhecimentos: Visa avaliar os conhecimentos profissionais, as competências técnicas e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício de funções.



A Prova de Conhecimentos reveste natureza prática com a duração de 20 minutos e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Será avaliado o nível de conhecimentos referentes a: abertura de sepulturas, tratamento das áreas verdes do cemitério e sua limpeza, procedimentos práticos de exumação, inumações, transladações e outros serviços próprios de cemitério, abertura de covas de acordo com as regras e as dimensões exigidas pelo Regulamento Geral dos Cemitérios Municipais, identificação e uso correto dos equipamentos a serem utilizados, bem como identificação e uso correto dos equipamentos de proteção individual (EPI'S) e conhecimento das regras de segurança no trabalho.

Os fatores, critérios e intervalos de avaliação da Prova prática de Conhecimentos são os seguintes:

Exercício 1 - Identificação de equipamento de proteção individual e de segurança:

0 (zero) equipamentos identificados - 0 valores
Entre 1 e 3 equipamentos identificados - 2 valores
Identificados 4 ou mais equipamentos - 5 valores

Exercício 2 - Identificação de materiais e ferramentas de trabalho:

0 (zero) materiais ou ferramentas identificadas - 0 valores
Entre 1 e 3 materiais ou ferramentas identificadas - 2 valores
Identificadas 4 ou mais materiais ou ferramentas - 5 valores

Exercício 3 - Manuseamento de materiais e ferramentas, para abertura parcial de uma sepultura:

Manuseamento muito mau - 0 valores
Manuseamento mau - 2 valores
Manuseamento bom - 4 valores
Manuseamento muito bom - 5 valores

Exercício 4 - Gestão do tempo:

Mais de 20 minutos - 0 valores
De 16 a 20 minutos - 2 valores
De 10 a 15 minutos - 4 valores
Menos de 10 minutos - 5 valores

A Avaliação Psicológica (AP): Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos/as



candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato/a submetido/a à avaliação psicológica será elaborada uma ficha, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado obtido.

A avaliação psicológica será valorada através das menções classificativas Apto e Não Apto.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido. A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação/classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências pré-definidas e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (A + B + C + D + E) / 5$, em que:

A) Competência transversal nuclear - Orientação para o serviço público (Nível 1).

As áreas de enquadramento da competência: Pessoas; desempenho; desenvolvimento.

Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.
- Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.
- Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.

B) Competência transversal nuclear - Orientação para a colaboração (Nível 1).

A área de enquadramento da competência: Pessoas.

Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.
- Reconhece a contribuição dos outros.
- Apresenta contributos para os objetivos comuns.



C) Competência transversal funcional – Comunicação (Nível 1).

A área de enquadramento da competência: Pessoas.

Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Transmite informação simples de forma clara.
- Escuta ativamente os interlocutores, mostrando atenção e interesse pela mensagem que transmitem.
- Comunica de modo a facilitar a compreensão da sua mensagem.

D) Competência transversal funcional – Organização, planeamento e gestão de projetos (Nível 1).

A área de enquadramento da competência: Desempenho.

Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Executa as tarefas segundo uma ordem lógica, de forma a garantir o seu cumprimento.
- Cumpre o planeamento estabelecido para as suas tarefas.
- Identifica e sinaliza riscos ao cumprimento dos prazos e dos padrões de qualidade exigidos, no âmbito da sua intervenção nos projetos.

E) Competência transversal funcional – Orientação para a segurança (Nível 1).

A área de enquadramento da competência: Desempenho.

Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função.
- Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa.
- Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, através da seguinte escala:



O/A candidato/a evidencia os 3 indicadores comportamentais da competência - 20 valores;
O/A candidato/a evidencia os 2 indicadores comportamentais da competência - 16 valores;
O/A candidato/a evidencia 1 indicador comportamental da competência - 12 valores;
O/A candidato/a não evidencia indicadores comportamentais da competência - 8 valores;
O/A candidato/a não sabe/não responde - 4 valores.

Quarto: A ordenação final dos/as candidatos/as resulta da aplicação da seguinte fórmula e é expressa numa escala de 0 a 20 valores:

OF= AC 70% + EAC 30%

Ou

OF= 70% PC + AP (Apto/Não Apto) + 30% EAC

Em que:

OF - Ordenação Final;

PC - Prova de conhecimentos;

AP - Avaliação Psicológica;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- Candidato com mais classificação obtida no primeiro método;
- Candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
- Candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso.

Quinto — Aplicação faseada dos métodos: Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no n.º 1 art.º 19º da referida Portaria, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método será efetuada apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 40 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação.

Sexto - Candidatos com grau de Incapacidade: Nos termos do n.º 3 do art.º 3º 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 art.º 2º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.



Sétimo - Notificações: O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos candidatos são realizadas, nos termos do art.º 6º da referida Portaria, através da Plataforma Eletrónica do Recrutamento e/ou do Correio Eletrónico do Recrutamento: recrutamento@cm-viladoconde.pt.

Nada mais havendo a tratar, foi declarada encerrada a reunião da qual, para constar, se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelo respetivo júri.

(Presidente do Júri — Susana Maria Neves Vidal)

(1º Vogal Efetivo — Marco Paulo Almeida Ribeiro)

(2º Vogal Efetivo - Manuel Cândido Baptista Araújo)