Ata n.º 2

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM - UNIÃO DAS FREGUESIAS DE ALDOAR, FOZ DO DOURO E NEVOGILDE, PARA OCUPAÇÃO DE 3 (TRÊS) POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – ÁREA DE COVEIRO

Aos 23 dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e seis, pelas doze horas e trinta minutos, na sede da União das Freguesias de Aldoar, Foz do Douro e Nevogilde, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista a ocupação de 3 (três) postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, com funções de coveiro, conforme previsto no mapa de pessoal da União das Freguesias de Aldoar, Foz do Douro e Nevogilde, constituído pelos seguintes elementos:

Presidente do Júri: Inês Gonçalves
1.º Vogal Efetivo: Gracinda Monteiro
2.º Vogal Efetivo: Raul Silva

A presente reunião teve por objetivo proceder à definição dos métodos de seleção, respetivos critérios de avaliação, fatores de ponderação e sistema de valoração final a aplicar no procedimento concursal comum destinado ao recrutamento de trabalhadores para ocupação de postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional - coveiro, para o exercício das seguintes funções:
«Exerce funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais e com grau de complexidade funcional 1, designadamente no âmbito da atividade cemiterial. Assegura a abertura, preparação e encerramento de sepulturas, a realização de inumações, exumações e trasladações, a limpeza, conservação e manutenção do cemitério, dos respetivos acessos e equipamentos, a conservação de sepulturas, jazigos e ossários, o

transporte e manuseamento de materiais e utensílios necessários à atividade, bem como o apoio geral aos serviços cemiteriais da União das Freguesias. Exerce ainda as demais funções compatíveis com a carreira e categoria.»

Após apreciação dos diversos aspetos inerentes ao procedimento, o júri deliberou, por unanimidade, aprovar os seguintes métodos de seleção e respetivos critérios de avaliação:

1. Métodos de Seleção

Nos termos do disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e nos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o júri deliberou aplicar os seguintes métodos de seleção: aos candidatos que se encontrem a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho a ocupar, bem como aos candidatos em situação de mobilidade que exerçam funções idênticas às correspondentes aos postos de trabalho em recrutamento, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

a) Avaliação Curricular (AC);
b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Os referidos candidatos podem, mediante declaração escrita, optar pela aplicação dos métodos de seleção previstos na alínea seguinte.

Aos restantes candidatos serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

a) Prova Prática de Conhecimentos (PC);
b) Avaliação Psicológica (AP);
c) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

O júri deliberou ainda que a constituição do vínculo de emprego público decorrente do presente procedimento concursal fica dependente da verificação da aptidão física e psíquica dos candidatos, a aferir mediante a realização dos respetivos exames médicos.

Mais deliberou que, ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as respetivas fases, assumem caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,50 valores nos métodos avaliados numa escala de 0 a 20 valores ou a menção de Não Apto nos métodos expressos por menção qualitativa.

2. Avaliação Curricular

O júri deliberou que a Avaliação Curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, designadamente as habilitações académicas, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

A classificação deste método será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, sendo determinada através da seguinte fórmula:

AC = (20HA + 20FP + 50EP + 10AD) / 100

em que:

- HA = Habilitação Académica;
- FP = Formação Profissional;
- EP = Experiência Profissional;
- AD = Avaliação do Desempenho.

2.1 Habilitação Académica (HA)

O júri deliberou atribuir as seguintes classificações:

- Escolaridade obrigatória correspondente à idade do candidato: 16 valores;
- Habilitação académica superior à escolaridade obrigatória e relevante para o exercício das funções: 18 valores;
- Formação escolar ou profissional de nível superior ou especialmente adequada ao exercício das funções: 20 valores.

2.2 Formação Profissional (FP)

Serão consideradas as ações de formação diretamente relacionadas com as funções a desempenhar, nomeadamente nas áreas da atividade cemiterial, higiene e segurança no trabalho, procedimentos de inumação, exumação e trasladação, conservação e manutenção de espaços cemiteriais, manuseamento de equipamentos e utensílios, atendimento ao público, Administração Pública,

autarquias locais ou outras matérias consideradas relevantes para o exercício das funções.

A valoração será efetuada da seguinte forma:

- Sem formação relevante comprovada: 10 valores;
- Formação até 25 horas: 12 valores;
- Formação superior a 25 horas e até 50 horas: 14 valores;
- Formação superior a 50 horas e até 75 horas: 16 valores;
- Formação superior a 75 horas e até 100 horas: 18 valores;
- Formação superior a 100 horas ou formação especializada relevante: 20 valores.

2.3 Experiência Profissional (EP)

O júri deliberou valorizar a experiência profissional adquirida em funções relacionadas com a atividade cemiterial, manutenção de espaços cemiteriais, apoio operacional em serviços públicos, limpeza, conservação e manutenção de espaços e equipamentos, bem como em funções compatíveis com a carreira e categoria de Assistente Operacional.

A classificação será atribuída nos seguintes termos:

- Sem experiência profissional relevante: 10 valores;
- Experiência profissional inferior a 1 ano: 12 valores;
- Experiência profissional igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos: 14 valores;
- Experiência profissional igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos: 16 valores;
- Experiência profissional igual ou superior a 5 anos e inferior a 7 anos: 18 valores;
- Experiência profissional igual ou superior a 7 anos: 20 valores.

2.4 Avaliação do Desempenho (AD)

Quando aplicável e devidamente comprovada, a avaliação do desempenho será valorada da seguinte forma:

- Inexistência de avaliação por motivo não imputável ao candidato: 10 valores;
- Avaliação adequada, regular ou equivalente: 12 valores;
- Avaliação relevante, bom ou equivalente: 16 valores;
- Avaliação muito relevante, muito bom ou equivalente: 20 valores.

Nos casos em que a inexistência de avaliação seja imputável ao candidato, a situação será apreciada pelo júri nos termos legalmente previstos.

3. Entrevista de Avaliação de Competências

O júri deliberou que a Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o desempenho das funções.

A classificação final deste método resultará da média aritmética simples das classificações atribuídas às seguintes competências:

EAC = (A + B + C + D + E + F) / 6

em que:

- A = Proatividade;
- B = Sentido de Responsabilidade;
- C = Orientação para o Serviço Público;
- D = Organização e Método de Trabalho;
- E = Realização e Orientação para Resultados;
- F = Adaptação e Melhoria Contínua.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência demonstrada, nos seguintes termos:

- Nível Excelente: 20 valores;
- Nível Muito Bom: 18 valores;
- Nível Bom: 16 valores;
- Nível Satisfaz Bastante: 14 valores;
- Nível Satisfaz: 12 valores;
- Nível Suficiente: 10 valores;
- Nível Fraco: 8 valores;
- Nível Insuficiente: 4 valores.

4. Prova Prática de Conhecimentos

O júri deliberou que a Prova Prática de Conhecimentos será de realização individual, revestindo natureza exclusivamente prática.

Este método destina-se a avaliar os conhecimentos profissionais, as competências técnicas e a capacidade dos candidatos para aplicar, em contexto prático, os conhecimentos necessários ao desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho de Assistente Operacional na área da atividade cemiterial.

5. Avaliação Psicológica

O júri deliberou que a Avaliação Psicológica se destina a avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo em vista aferir a sua adequação às exigências do posto de trabalho.

A classificação deste método será expressa através das menções qualitativas de **Apto** ou **Não Apto**.

A Avaliação Psicológica assume caráter eliminatório, não sendo considerada para efeitos de cálculo da classificação final.

6. Exames Médicos

O júri deliberou que os exames médicos serão aplicados apenas aos candidatos melhor posicionados para efeitos de recrutamento. Os referidos exames destinam-se a avaliar a aptidão física e psíquica necessária ao exercício das funções e serão expressos através das menções de **Apto** ou **Não Apto**.

7. Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos aprovados será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

Candidatos avaliados através de Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências

OF = (50AC + 50EAC) / 100

Candidatos avaliados através de Prova de Conhecimentos e Entrevista de Avaliação de Competências

OF = (70PC + 30EAC) / 100

em que:

- OF = Ordenação Final;
- AC = Avaliação Curricular;
- PC = Prova de Conhecimentos;
- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

A Avaliação Psicológica não releva para o cálculo da classificação final, assumindo exclusivamente natureza eliminatória.

8. Critérios de Desempate

Em caso de igualdade de classificação final entre candidatos, o júri deliberou aplicar, em primeiro lugar, os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Mantendo-se a situação de empate, serão observados, sucessivamente, os seguintes critérios de preferência:

1. Melhor classificação na competência Proatividade;
2. Melhor classificação na competência Sentido de Responsabilidade;
3. Melhor classificação na competência Orientação para o Serviço Público.

9. Notificações e Publicitação

O júri deliberou que todas as notificações e comunicações aos candidatos serão efetuadas nos termos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e do Código do Procedimento Administrativo.

Os resultados obtidos pelos candidatos em cada método de seleção serão divulgados na página eletrónica da União das Freguesias de Aldoar, Foz do Douro e Nevogilde e/ou nos locais habitualmente destinados para esse efeito.

Os candidatos excluídos serão notificados para efeitos de exercício do direito de audiência prévia, nos termos legalmente previstos.

A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações da União das Freguesias de Aldoar, Foz do Douro e Nevogilde e será publicitada na respetiva página eletrónica, sendo ainda publicado aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião pelas treze horas e quinze minutos, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

A Presidente do júri,

Maria Inês Andrade Gonçalves

Os Vogais efetivos,

Conceição Monteiro