



ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de 1 posto de trabalho – carreira e categoria de Assistente Operacional (área funcional: serviços gerais/coveiro)

Aos dezasseis dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte, na sede da Freguesia de Amor, reuniram os membros que compõem o Júri do procedimento concursal comum em título identificado, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera, conforme deliberação da Junta de Freguesia, datada de 14 de dezembro de 2020: -----

Presidente: Rogério Paulo Ribeiro Guerra – Secretário do Gabinete de Apoio à Vereação, Município de Leiria; -----

1.º Vogal Efetivo: Marina Isabel Vieira Abreu Oliveira – Técnica Superior, União das Freguesias de Marrazes e Barosa, que substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; -----

2.º Vogal Efetivo: Sérgio José Fernandes dos Santos - Assistente Técnico, União das Freguesias de Marrazes e Barosa. -----

Estando presentes todos os elementos do Júri, e cumprindo-se, assim, o estipulado n.º 1 do art.º 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deu-se início à reunião que teve por finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião: -----

- I. Métodos de seleção (parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa, o sistema de valoração final de cada método de seleção no estrito cumprimento do estipulado na alínea c) do n.º 2, do art.º 14.º da Portaria supra identificada); -----
 1. Métodos de seleção obrigatórios; -----
 2. Método de seleção complementar; -----
 3. Ordenação Final; -----
 4. Exclusão do procedimento; -----
 5. Critérios de ordenação preferencial. -----

Assim, e tendo em conta todas as regras subjacentes ao procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhadores na administração pública, designadamente o Anexo I da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho (adiante designada por LFTP) e a Portaria n.º 125-A/2009, de 30 de abril, (adiante designada Portaria), deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que seguidamente se enunciam, sendo que o procedimento concursal se destina à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, equiparado à categoria de Assistente Operacional (área funcional: serviços gerais/coveiro). -----

I – Métodos de seleção: -----



1. Métodos de seleção obrigatórios (nos termos do n.º 1 do art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e art.º 5º da Portaria).-----

1.1 Os candidatos que não se encontrem a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado ou encontrando-se em situação de requalificação, não tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado e, ainda, para os candidatos sem vínculo de emprego público previamente constituído, realizam os seguintes métodos de seleção eliminatórios: -----

Prova Prática de Conhecimentos – PPC -----

Avaliação Psicológica – AP -----

1.1.1. Prova Prática de conhecimentos (PPC): -----

Será aplicada e classificada conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do art.º 36.º da LTFP, conjugada com o disposto no n.º 2 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, com as seguintes especificidades: -----

a) Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Será de natureza prática, individual e terá a duração máxima de 20 minutos. -----

b) A Prova Prática de Conhecimentos consistirá na descrição da execução de tarefas inerentes à abertura de coval. -----

c) Perante as tarefas a realizar serão avaliados os seguintes parâmetros: -----

(P1) Parâmetro 1– Conhecimento de quatro ferramentas e utensílios apresentados (8 valores)	
Fundamentação da avaliação	Avaliação quantitativa
Desconhece totalmente as ferramentas e utensílios apresentados	0 valores
Conhece uma das ferramentas e utensílios apresentados	2 valores
Conhece duas das ferramentas e utensílios apresentados	4 valores
Conhece três das ferramentas e utensílios apresentados	6 valores
Conhece quatro das ferramentas e utensílios apresentados	8 valores

(P2) Parâmetro 2 – Descrição da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios (6 valores) - avaliação da descrição dos materiais, ferramentas e utensílios adequados a cada momento das tarefas apresentadas	
Fundamentação da avaliação	Avaliação quantitativa
Ausência de qualquer descrição	0 valores
Descrição incompleta com deficiências significativas	2 valores
Descrição incompleta com poucas deficiências	4 valores
Descrição completa sem deficiências	6 valores

(P3) Parâmetro 3 – Atitude perante a tarefa (4 valores)



- avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio na descrição da execução da tarefa

Fundamentação da avaliação	Avaliação quantitativa
Sem interesse, empenho, responsabilidade e confiança	0 valores
Revela pouco interesse, empenho, responsabilidade e confiança	1 valor
Revela suficiente interesse, empenho, responsabilidade e confiança	2 valores
Revela bom interesse, empenho, responsabilidade e confiança	3 valores
Revela muito bom interesse, empenho, responsabilidade e confiança	4 valores

(P4) Parâmetro 4 – Conhecimento da língua portuguesa (2 valores)

- será efetuada uma questão para conjugar um verbo em dois tempos

Fundamentação da avaliação	Avaliação quantitativa
Não efetua a conjugação nos dois tempos	0 valores
Conjuga apenas em um dos tempos	1 valor
Conjuga nos dois tempos	2 valores

d) A classificação final resulta da soma: $PPC = P1 + P2 + P3 + P4$, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. -----

e) A prova prática de conhecimentos será vertida para uma Ficha de Provas Práticas de Conhecimentos, cujo modelo se anexa à presente Ata, sob Anexo I.-----

f) Sistema de ponderação para a valoração final: 40%, considerando-se a valoração até centésimas. -----

3

1.1.2. Avaliação psicológica (AP): -----

Será aplicada e classificada conforme previsto na alínea b) do n.º 1 do art.º 36.º da LTFP, conjugada com o disposto no n.º 3 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, com as seguintes especificidades: -----

a) As aptidões e ou as competências comportamentais a avaliar têm como referência o perfil de competências definido para o(s) posto(s) de trabalho a ocupar; -----

b) Pode comportar mais de 01 fase; -----

c) O modelo de ficha individual e os níveis de graduação de cada uma das aptidões e ou competências comportamentais a avaliar, são os que se encontram em uso na entidade pública ou privada que irá proceder à aplicação do método de seleção; -----

d) Sistema de ponderação para a valoração final: 30%. -----

1.2. Os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que não tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar aquela atribuição, competência ou atividade para cuja ocupação o procedimento é aberto, realizam os seguintes métodos de seleção eliminatórios, exceto se optarem por escrito pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do art.º 36º da LTFP: -----



Avaliação Curricular – AC; -----

Entrevista de Avaliação de Competências – EAC -----

Para efeitos do disposto no n.º 2 do art.º 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, que, caso sejam apenas admitidos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, sejam utilizadas as provas de conhecimentos e ou a avaliação curricular como único método de seleção obrigatório (conforme. n.º 5 do art.º 36.º da LTFP). -----

1.2.1. Avaliação Curricular — (AC) -----

1.2.1.1 — A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações literárias ou profissionais, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida (para os candidatos com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida). Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: -----

Habilitação Académica (HA) -----

Formação Profissional (FP) -----

Experiência Profissional (EP) -----

Avaliação de Desempenho (AD) -----

1.2.1.2 — A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, calculada da seguinte forma: -----

$$AC = HA + FP + EP + AD / 4 \text{ -----}$$

Sendo: -----

HA - Habilitação académica -----

FP - Formação profissional -----

EP - Experiência profissional -----

AD - Avaliação do desempenho -----

No caso dos candidatos que não possuam avaliação do desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, nos termos previstos na alínea c), do n.º 2, do art.º 8.º, da Portaria, a fórmula a utilizar na avaliação curricular será: $AC = HA + FP + EP / 3$ -----

1.2.1.3 — Para cada fator de avaliação do método de seleção “Avaliação Curricular”, os critérios e respetivas ponderações são as seguintes: -----

HA - Habilitação académica -----



Neste fator será ponderada a titularidade de um grau habilitacional ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, designadamente em instituições do sistema de ensino português ou noutros desde que devidamente reconhecida a equivalência por estabelecimento de ensino português.-----

Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes: -----

Habilitação académica	Valoração
Habilitação obrigatória de acordo com a idade do candidato	16 valores
Habilitação de um nível imediatamente superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato	18 valores
Habilitação com dois níveis ou mais níveis superiores à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato	20 valores

Nota: Atendendo a que estamos num procedimento cuja complexidade funcional é equiparada ao grau 1 das carreiras gerais da Administração Pública, nos termos do art.º 86.º, n.º 1, alínea a) da LTFP (Anexo I da Lei 35/2014, de 20 de Junho), deliberou o Júri que desde que estivesse verificado o nível habilitacional que permitisse a admissão a concurso – escolaridade obrigatória, a detenção de níveis de habilitação superior ou graus académicos, não deveria ter uma valoração muito mais expressiva, por ser irrelevante enquanto requisito para preenchimento do posto de trabalho.-----

FP - Formação profissional -----

Neste fator, o Júri procederá à ponderação das ações de formação, aquisição de competências ou de especialização, relacionadas com o exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, frequentadas num período não superior a 5 (cinco) anos, e desde que devidamente comprovadas. -----

Para efeitos da valoração deste fator, delibera o Júri que: -----

- ✓ Será valorada apenas a formação documentalmente comprovada, conforme expressamente determinado no Aviso;-----
- ✓ O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na grelha supra;-----
- ✓ Nas formações em cujos certificados apenas se discrimina a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. -----
- ✓ A formação da qual resulte obtenção de nível habilitacional ou grau académico será valorada, apenas, no fator “Habilitações Académicas”. -----
- ✓ Não serão valoradas as formações para obtenção do certificado para aplicação de produtos fitofarmacêuticos e para obtenção do certificado de manobrador de máquinas em obra (requisitos específicos). -----

Formação Profissional	Valoração
Sem Formação	10 valores
Até 7 horas de formação	12 valores
> 7 horas até 14 horas de formação	14 valores



> 14 horas até 21 horas de formação	16 valores
> 21 horas até 28 horas de formação	18 valores
> 28 horas de formação	20 valores

Experiência profissional (EP) -----

O Juri procederá à ponderação do desempenho efetivo de funções na área de atividade inerente a posto de trabalho idêntico ao do concurso, devidamente comprovado de acordo com os elementos constantes do curriculum dos candidatos. A avaliação da experiência profissional resultará da conversão do tempo apurado, em meses, para a escala de 0 a 20 valores: -----

Meses	Valoração
Sem experiência	8 valores
Até 12 meses	10 valores
> 12 meses até 24 meses	12 valores
> 24 meses até 36 meses	14 valores
> 36 meses até 48 meses	16 valores
> 48 meses até 60 meses	18 valores
> 60 meses	20 valores

Avaliação do desempenho (AD) -----

A valoração deste fator resultará da média das valorações obtidas pela conversão das avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas ao último período não superior a 3 (três) anos. A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até uma casa decimal, tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores: -----

ESCALA DO SIADAP	VALORAÇÃO
1,0 – 1,9	6 VALORES
2,0 – 2,4	8 VALORES
2,5 – 2,9	10 VALORES
3,0 – 3,4	12 VALORES
3,5 – 3,9	14 VALORES
4,0 – 4,4	16 VALORES
4,5 – 4,9	18 VALORES
5,0	20 VALORES

1.2.1.4. – A avaliação curricular será vertida para uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata, sob Anexo II. -----

1.2.1.5- Sistema de ponderação para a valoração final: 40%. -----

1.3. Entrevista de avaliação de competências (EAC): -----

Será aplicada e classificada conforme previsto na alínea b) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, conjugada com o disposto no n.º 5 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, com as seguintes especificidades: -----

a) Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente sobre as seis seguintes competências: Competência 2 (C2) – Orientação para o serviço público;



Competência 5 (C5) – Trabalho de Equipa e Cooperação; Competência 10 (C10) – Otimização de Recursos; Competência 11 (C11) – Iniciativa e Autonomia; Competência 12 (C12) – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Competência 14 (C14) – Orientação para a segurança, conforme perfil de competências em anexo (Anexo III-1) à presente ata, da qual faz parte integrante. -----

b) Duração aproximada de 20 minutos; -----

c) É avaliada segundo os níveis classificativos de elevado (20 valores), bom (16 valores), suficiente (12 valores), reduzido (08 valores) e insuficiente (04 valores), resultando a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação de votação nominal e por maioria; -----

e) Fórmula classificativa: Expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos elementos a avaliar - $EAC = (C2+C5+C10+C11+C12+C14)/6$; -----

f) O modelo de ficha individual é o aprovado em anexo (Anexo III-2); -----

g) Sistema de ponderação do método de seleção para a valoração final: 30%. -----

2. Método de seleção complementar (nos termos do n.º 4 do art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e art.º 6º da Portaria) -----

Entrevista Profissional de Seleção – (EPS) -----

Será aplicada conforme previsto no n.º 4 do art.º 36.º da LTFP e, conjugado com o disposto na alínea a) do n.º 1 do art.º 6º e n.º 5 do art.º 9.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, com as seguintes especificidades: -----

a) Parâmetros a avaliar: -----

Parâmetros de avaliação	Assuntos a abordar
Motivação e interesse profissionais (MIP)	Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais dos candidatos.
Conhecimento do conteúdo funcional (CCF)	Ponderará a relevância da experiência profissional para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.
Relacionamento interpessoal (RI)	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho e avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares do trabalho
Capacidade de comunicação (CC)	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal.

b) Cada parâmetro da entrevista é avaliado com os seguintes níveis de classificação: -----

Motivação e interesse profissionais (MIP)		
Avaliação qualitativa	Fundamentação da classificação	Avaliação quantitativa



Insuficiente	Manifestou dificuldade na análise no percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Demonstrou desinteresse e apatia face ao procedimento em curso.	04 valores
Reduzido	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara. Demonstrou interesse relativo no procedimento e escassa motivação.	08 valores
Suficiente	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. Expôs de forma razoável os seus pontos fortes e pontos fracos. Permite prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	12 valores
Bom	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional; as opções tomadas face às situações simuladas projetam, em contexto profissional, maturidade e ponderação, permitindo prognosticar um bom nível de motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	16 valores
Elevado	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional; as opções tomadas face às situações simuladas projetam, em contexto profissional, maturidade e ponderação e as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou uma noção clara e crítica dos seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso, numa ótica de prossecução do interesse público.	20 valores

Conhecimento do conteúdo funcional (CCF)		
Avaliação qualitativa	Fundamentação da classificação	Avaliação quantitativa
Insuficiente	Desconhece as funções e tarefas do posto de trabalho, bem como, as competências da Freguesia na área do posto de trabalho a concurso. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	04 valores
Reduzido	Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar as características e competências da Freguesia na área do posto de trabalho, bem como, as funções e tarefas que integram o seu conteúdo funcional. Revelou dificuldade na identificação de interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	08 valores
Suficiente	Conhece, com alguma razoabilidade as funções e tarefas do posto de trabalho, bem como, as características e competências da Freguesia na área do posto de trabalho a concurso. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, permitindo atribuir avaliação positiva para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	12 valores
Bom	Sólidos conhecimentos das funções e tarefas inerentes ao posto de trabalho, com descrição e enquadramento das características e competências da Freguesia nesta área de atividade, demonstrando	16 valores



	possuir uma visão de conjunto das atividades e equipamentos sob responsabilidade da Autarquia. Exposição com clareza de raciocínio.	
Elevado	Profundos conhecimentos das características e competências da Freguesia na área do posto de trabalho; Elevada motivação e empenho para o exercício das funções caracterizadoras do posto de trabalho, numa ótica de prossecução do interesse público, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso, numa ótica de prossecução do interesse público. Exposição com elevada clareza de raciocínio.	20 valores

Relacionamento interpessoal (RI)		
Avaliação qualitativa	Fundamentação da classificação	Avaliação quantitativa
Insuficiente	Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.	04 valores
Reduzido	Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.	08 valores
Suficiente	Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.	12 valores
Bom	Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de bom da capacidade de relacionamento interpessoal.	16 valores
Elevado	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de francamente bom da capacidade de relacionamento interpessoal.	20 valores

Capacidade de comunicação (CC)		
Avaliação qualitativa	Fundamentação da classificação	Avaliação quantitativa
Insuficiente	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas; nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática.	04 valores
Reduzido	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática.	08 valores



Suficiente	Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.	12 valores
Bom	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.	16 valores
Elevado	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder as questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.	20 valores

c) Duração aproximada de 30 minutos; -----

d) Fórmula classificativa: Expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos elementos a avaliar - $EPS = (MIP + CCF + RI + CC) / 4$; -----

e) O modelo de ficha individual é o aprovado em anexo (Anexo IV); -----

f) Sistema de ponderação do método de seleção para a valoração final: 30%. -----

3 — Ordenação Final -----

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação da seguinte fórmula: -----

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção, prova prática conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção: -----

$OF = 40\%PPC + 30\%AP + 30\%EPS$ -----

em que: -----

OF = Ordenação Final; -----

PPC = Prova Prática Conhecimentos; -----

AP= Avaliação Psicológica; -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção, avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção: -----

$OF = 40\%AC + 30\%EAC + 30\%EPS$ -----

em que: -----

OF = Ordenação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----



EAC= Entrevista Avaliação de Competências; -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

4 — Exclusão do procedimento -----

Serão excluídos os candidatos que não compareçam ao método de seleção complementar, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos do n.º 10, do art.º 9.º, da Portaria.

5 — Critérios de ordenação preferencial -----

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria. Se o empate persistir, serão fatores de desempate, de forma decrescente, os seguintes critérios: ----

a) Em função da valoração obtida no primeiro parâmetro da entrevista profissional de seleção – “Conhecimento do conteúdo funcional (CCF)”; -----

b) Subsistindo o empate, atender-se-á aos candidatos que tenham mais experiência na área de atividade e/ou candidatos residentes na freguesia de Amor. -----

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

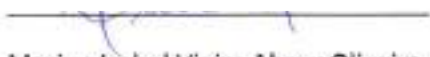
Presidente:

11


Rogério Paulo Ribeiro Guerra,

Secretário do Gabinete de Apoio à Vereação, Município de Leiria

1.º Vogal Efetivo:


Marina Isabel Vieira Abreu Oliveira,

Técnica Superior, União das Freguesias de Marrazes e Barosa

2.º Vogal Efetivo:


Sérgio José Fernandes dos Santos,

Assistente Técnico, União das Freguesias de Marrazes e Barosa.



Provas Práticas de Conhecimentos (PPC)
(Grêlha classificativa)

Procedimento concursal - Contrato de Trabalho por tempo indeterminado – área funcional: Serviços Gerais / Coveiro

[illegible]

Data:

Avaliação curricular (AC)
(Grelha classificativa)

Procedimento concursal - Contrato de Trabalho por tempo indeterminado – área funcional: Serviços Gerais / Coveiro

Candidato:	(I) Habilitação acadêmica (RM)			(II) Formação profissional (FP)								(III) Experiência profissional (EP)								(IV) Avaliação de desempenho (AD)								AC = (MAx20%)+ (FPx20%)+ (EPx40%)+ (ADx20%)	Observações:
	Dado em uma escala superior à insuficiência e obrigatória (obrigatória)	Um nível superior à insuficiência de obrigatória e obrigatória	Excoler dada obrigat ria	> 28 Meses	> 21 horas até 28 horas de formação	> 14 horas até 21 horas de formação	> 7 horas até 14 horas de formação	Até 7 horas de formação o	Não relaciona do, sem formação	> 60 meses	> 48 meses até 60 meses	> 36 meses até 36 meses	> 24 meses até 24 meses	> 12 meses até 24 meses	Até 12 meses	Sem experiência	5,0	4,5 – 4,9	4,0 – 4,4	3,5 – 3,9	3,0 – 3,4	2,5 – 2,9	2,0 – 2,4	1,5 – 1,9					
	20,000	30,000	40,000	50,000	60,000	70,000	80,000	90,000	10,000	20,000	30,000	40,000	50,000	60,000	70,000	80,000	20,000	30,000	40,000	50,000	60,000	70,000	80,000	90,000	10,000				
								</																					

Data:

0 júni



Anexo III-1

Entrevista Avaliação de Competências (EAC)

Perfil de Competências	
Designação do posto de trabalho	1 assistente operacional - Serviços Gerais / Coveiro
Grau de complexidade funcional	1
Unidade Orgânica/Serviço	Freguesia de Amor
Conteúdo funcional geral (conforme Anexo à LTFP)	Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.
Principais tarefas, atribuições e responsabilidades que constituem o trabalho diário deste posto de trabalho	Assegurar a limpeza e conservação das instalações e espaços urbanos, assegurar trabalhos de manutenção e conservação de espaços ajardinados, assegurar tarefas de limpeza de bermas e valetas assim como conservação de vias, realizar tarefas de arumação e distribuição e executar outras tarefas simples não especificadas, de caráter manual e exigindo alguns conhecimentos práticos. Vigilância das instalações propriedade da autarquia e/ou gestão designadamente a abertura e fecho das instalações sempre que se mostre necessário e observando os procedimentos de segurança; Realização de trabalhos de limpeza e manutenção do cemitério, zonas envolventes e espaços ajardinados, realização de todos os serviços de cemitério, proceder a abertura de covais, execução de inumações, transladações, exumações e outros serviços próprios dos cemitérios. Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, pelo Regulamento, deliberação, despacho ou determinação superior.
Nível habilitacional exigido	Escolaridade obrigatória em função da idade do candidato.
Requisitos obrigatórios de Formação/Aptidão	Certificação para aplicação de produtos fitofarmacêuticos Certificação de manobrador de máquinas em obra
Outros requisitos obrigatórios	Carta de Condução - categoria B
Outros requisitos	
Formação contínua adequada	

Competências mais importantes para o exercício da função (mínimo 5 e máximo 7)

Realização e orientação para Resultados		Adaptação e Melhoria Contínua	
Orientação para o Serviço Público	X	Inovação e Qualidade	
Conhecimento e Experiência		Optimização de Recursos	X
Organização e Método de Trabalho		Iniciativa e Autonomia	X
Trabalho de Equipa e Cooperação	X	Responsabilidade e Compromisso com o Serviço	X
Coordenação		Tolerância à Pressão e Contrariedades	
Relacionamento Interpessoal		Orientação para a Segurança	X



Anexo III-2
Entrevista Avaliação de Competências (EAC)
Ficha Individual

Processamento concursal - Contrato de Trabalho por tempo indeterminado - área funcional: Serviços Gerais / Coveiro

Candidato: _____

Parâmetros de avaliação	Questões colhidas	Resumo das temas abordados	Níveis qualitativos						Fundamentação	
			Votação	Elevado 20,000	Bom 16,000	Suficiente 12,000	Reduzido 8,000	Insuficiente		
								4,000		4,000
C2: ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO - Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.			Presidente							
			1.ª vogal							
			2.ª vogal							
			Por maioria							
C5: TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.			Presidente							
			1.ª vogal							
			2.ª vogal							
			Por maioria							
C10: OPTIMIZAÇÃO 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.			Presidente							
			1.ª vogal							
			2.ª vogal							
			Por maioria							

v.f.s.f.f.

C11: INICIATIVA E AUTONOMIA - Capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de lidar intuitivos no sentido da resolução de problemas.										Presidente		
										Membros	1.ª vogal	
											2.ª vogal	
											Por maioria	
C12: 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.										Presidente		
										Membros	1.ª vogal	
											2.ª vogal	
											Por maioria	
C14: 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.										Presidente		
										Membros	1.ª vogal	
											2.ª vogal	
											Por maioria	

Data:

Ojuri

EAC=

Resultado de Avaliação de Competências

Em que $EAC = (C2+C5+C10+C11+C12+C14)/6$



Anexo IV
Entrevista profissional de seleção (EPS)
Ficha individual

Procedimento concursal - Contrato de Trabalho por tempo indeterminado – área funcional: Serviços Gerais / Coveiro

Candidato: _____

Procedimento de seleção	Qualificações exigidas	Resumo das tarefas atribuídas	Níveis remuneratórios						Total remuneração
			Verbas	Diárias	Fora	Subsídios	Reposições	Indemnizações	
Atuação e atuação profissional (EPS)			Presidência						
			1.ª etapa						
			2.ª etapa						
			Por tempo						
			Presidência						
Qualificação de seleção (EPS)			Presidência						
			1.ª etapa						
			2.ª etapa						
			Por tempo						
			Presidência						
Atuação e atuação profissional (EPS)			Presidência						
			1.ª etapa						
			2.ª etapa						
			Por tempo						
			Presidência						
Qualificação de seleção (EPS)			Presidência						
			1.ª etapa						
			2.ª etapa						
			Por tempo						
			Presidência						

Resultado da Entrevista Profissional de Seleção em que EPS = (MIP+CCF+RI+CC)/4

EPS =

Data: _____

O júri