

ATA Nº1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO – UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL A AFETAR AO SETOR DE CEMITÉRIOS MUNICIPAIS.

Ao Trigesimo Primeiro dia do mês de julho de 2026, pelas doze horas, nesta vila de Pedrógão Grande e no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal, constituído por Paulo Silva , Chefe de Divisão, na qualidade de Presidente do Júri, Sílvia Bento, Técnica Superior, na qualidade de 1.º vogal efetivo que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Beatriz Proença, Técnica Superior, na qualidade de 2.º vogal efetivo.

Nos termos e para os efeitos do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro, deliberou o júri no que concerne aos métodos de seleção e respetivas ponderações o seguinte:

Os métodos de seleção a aplicar serão nos termos do art.º 17º e 18º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugado com o art.º 36 da Lei do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), **Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC) e Avaliação Psicológica (AP) ou Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, nos seguintes termos:

Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - nos termos do nº 2, art.º 36 da LTFP, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração descrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no nº3 do artº36 da LTFP.

Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), complementados com o método de seleção **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – para os restantes candidatos.

Ao abrigo do disposto no art.º 21 da Portaria todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham

uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

De acordo com o disposto no art.º 19º da Portaria, a aplicação do 2º método e seguintes será apenas efetuada aos candidatos aprovados no 1º método de seleção, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

Os parâmetros, ponderação e sistemas de valoração dos métodos de seleção são os seguintes:

A) Prova de Conhecimentos (PC), destinada a avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções a concurso, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A prova assume natureza prática e de realização individual, com a duração máxima de 1 hora e estará diretamente relacionada com as funções a desempenhar de acordo com a caracterização do posto de trabalho.

Serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação: perceção e compreensão da tarefa; qualidade de realização; celeridade na execução, grau de conhecimentos técnicos; capacidade para realização da tarefa, em que a capacidade exigida, no mínimo, passa por ser capaz de demonstrar:

- Demonstração de iniciação de abertura de uma sepultura;
- Demonstração da reposição de terras na sepultura;
- Limpeza e manutenção dos arruamentos;
- Limpeza de campas.

O candidato deverá proceder à previa seleção das ferramentas necessárias para o efeito, tendo presente as regras de segurança aplicáveis, incluindo a correta utilização das ferramentas, e a identificação de equipamentos de proteção individual, de equipamentos e ferramentas para a execução das tarefas solicitadas.

A prova de conhecimentos prática é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, tendo como parâmetros de avaliação a perceção e compreensão da tarefa,

qualidade de realização da mesma, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados respetivamente.

B) Avaliação Psicológica (AP) que 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. Na realização de avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* ou *Não Apto*, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os /as candidatos que obtenham um juízo de *Não Apto* neste método de seleção.

C) Avaliação Curricular (AC) que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. 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 nos seguintes parâmetros:

Habilitação Académica (HAB): onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;

Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.

Formação Profissional (FP): o fator formação profissional terá a seguinte pontuação:

Nenhuma unidade de crédito: 8 valores;

De 1 a 6 unidades de crédito: 10 valores;

De 7 a 14 unidades de crédito: 12 valores;

De 15 a 20 unidade de crédito: 14 valores;

De 21 a 25 unidade de crédito: 16 valores; e

Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores.

As ações de formação são convertidas em unidade de crédito de acordo com a tabela seguinte:

Ação de formação	Unidade de crédito
1, 2 dias	1
3, 4 dias	2
5 dias	3
> 5 dias	4

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que no respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

Experiência Profissional (EP) onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadores do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma:

Menos de um ano – 8 valores

Entre um e dois anos – 10 valores

Mais de dois anos até quatro anos -12 valores

Mais de cinco anos até seis anos – 14 valores

Mais de seis anos até oito anos – 16 valores

Mais de oito anos até dez anos – 18 valores

Mais de dez anos - 20 valores

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte.

Para análise de experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo, em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

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

- Desempenho Excelente: 20 valores;
- Desempenho Muito Bom: 18 valores;
- Desempenho Bom: 16 valores;
- Desempenho Regular: 12 valores;
- Desempenho Inadequado: 8 valores.

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída nota mínima prevista para esse parâmetro.

A **Avaliação Curricular** será ponderada da seguinte forma:

$$AC = HAB (15\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (25\%)$$

Em que:

AC - Avaliação Curricular

HAB - Habilitação Académica

FP - Formação Profissional

EP - Experiência Profissional

AD - Avaliação Desempenho

D) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre a lista de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria nº359/2013 de 13 de dezembro, na sua redação atual e nos respetivos anexos. As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior sendo, dessas, efetivamente analisadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso, a seguir descritas:

a) Orientação para o Serviço Público: 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 publica ao serviço do interesse coletivo.

b) Orientação para a colaboração: estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

c) Orientação para a Mudança e Inovação: Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

d) Orientação para os resultados: focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da administração pública.

e) Análise crítica e resolução de problemas: Recolher, interpretar e compreender a informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tira conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

Será elaborado um guião de entrevista, composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, traduzindo-se na presença ou ausência dos comportamentos em análise. Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma pelo/a candidato/a, segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e

Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, em que:

- ✓ Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência – nível elevado: 20 valores;
- ✓ Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência – nível bom: 16 valores;
- ✓ Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência – nível suficiente: 12 valores;
- ✓ Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência – nível reduzido: 8 valores;
- ✓ Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência – nível Insuficiente: 4 valores;

A Escala de Avaliação da EAC, após a obtenção da média ponderada das classificações obtidas em cada competência é a seguinte:

Escala Qualitativa e Quantitativa: Insuficiente (4 valores), Reduzido (8 valores), Suficiente (12 valores), Bom (16 valores), Elevado (20 valores).

Média Obtida: 0-4,99 Insuficiente; 5,00-9,49 Reduzido; 9,50-13,99 Suficiente; 14,00- 16,99 Bom, 17,00-20,00 Elevado.

A avaliação final da **Entrevista de Avaliação de Competências** resultará da média aritmética ponderada/simples das classificações obtidas na avaliação das competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (a + b + c + d + e) / 5$$

Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases ou que tenham obtido um juízo de 'Não Apto' num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, não lhe sendo aplicável o método ou fase seguinte.

A Ordenação Final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$\text{OF} = \text{AC (60\%)} + \text{EAC (40\%)}$$

Em que:

OF – Ordenação Final

AC- Avaliação Curricular

EAC- Entrevista de Avaliação de Competências

Ou,

$$\text{OF} = \text{PC (60\%)} + \text{EAC (40\%)}$$

Em que:

OF – Ordenação Final

PC- Prova de Conhecimentos

EAC- Entrevista de Avaliação de Competências

Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através da lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Pedrovão Grande e disponibilizada no seu sítio da internet, em www.cm-pedrogaogrande.pt.

A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artº 24 da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência da valoração será feita pela seguinte ordem: candidato (a) que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato(a) com habilitações literárias superiores; candidato com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências.

A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município de Pedrógão Grande, disponibilizada no seu sítio da internet, em www.cm-pedrogaogrande.pt, sendo ainda publicado aviso na 2ª série do Diários da República com informação sobre a sua publicitação.

As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o artº 6º da Portaria nº 232/2022 de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Pedrógão Grande e disponibilizada na sua página eletrónica. As notificações são efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível a notificação através de correio eletrónico deve recorrer-se às restantes formas de notificação previstas no nº1 do artigo 112º do Código do Procedimento Administrativo.

Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pela Presidente do Júri a presente reunião e para constar e devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada.

O Júri






