



Ata da reunião do Júri em que foram definidos os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção do procedimento concursal comum de recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, do mapa de pessoal do Município de Arganil (Coveiro)

Neste âmbito, o Júri deliberou, por unanimidade que, para a aplicação dos métodos de seleção da prova de conhecimentos e avaliação curricular vão ser utilizadas as competências técnicas adequadas e existentes no Município de Arganil e para a aplicação do método de seleção da avaliação psicológica e da entrevista de avaliação de competências foi deliberado solicitar ao Presidente da Câmara Municipal, em





conformidade com a alínea i) do nº2 do artº14º da Portaria a colaboração de entidade especializada pública, ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada. -----Os métodos de seleção comportam uma fase. -------A prova de conhecimentos 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 e assumirá a forma oral, revestindo a natureza teórica. Será de realização individual, com a duração de uma hora. A prova será com consulta, em suporte de papel e constituída por questões de desenvolvimento de pergunta direta e ou de escolha múltipla, incidindo sobre casos práticos no âmbito da atividade profissional e conteúdos de natureza e ou especifica diretamente relacionados com as exigências da função. ------A prova de conhecimentos versará sobre os seguintes temas, recomendando-se a seguinte legislação e bibliografia para a sua preparação e para consulta, não podendo para este efeito ser comentada ou anotada: ----- Estrutura Orgânica dos Serviços Municipais de Arganil, Despacho nº 2070/2011, publicado da IIª Série do Diário da República nº 19 de 27/01/2011, Despacho nº 2527/2013, publicado na IIª Série do Diário da República, nº 32 de 14/02/2013 e Despacho nº 1443/2020, publicado na IIª Série do Diário da República nº 21 de 30/01/2020; ------- Regime jurídico das Autarquias Locais - Lei nº 75/2013 de 12/09 e Lei nº 169/99 de 18/09, ambas na atual redação; ------- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei nº 35/2014 de 20/06, na atual redação; ------- Regime jurídico da remoção, transporte, inumação, exumação, trasladação e cremação de cadáveres -Decreto-lei nº 411/98 de 30/12, na atual redação; ------- Prescrições mínimas de segurança e de saúde dos trabalhadores na utilização de equipamento de proteção individual - Portaria nº 988/93, de 06/10; ------- Regulamento do Cemitério Municipal de Arganil, disponível na página eletrónica Municipal; ------- Casos práticos relativos a situações concretas inerentes ao exercício das funções caraterizadoras do posto de trabalho. -----A prova de conhecimentos será valorada numa escala de classificação de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas. -----A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, caraterísticas de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A aplicação deste método de seleção será efetuada por entidades habilitadas e acreditadas para o efeito. -------A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de Apto e Não Apto e na última fase, para os candidatos que tenham completado o método, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. ------





Considerando o anterior, relevam para as atividades inerentes ao posto de trabalho em recrutamento as evidências relacionadas com as seguintes funções: abertura de sepulturas, obedecendo às dimensões legais; inumação dos cadáveres em sepultura perpétua ou temporária; exumação das ossadas para colocação em sepultura perpétua, jazigo, ossário ou para cremação, obedecendo aos seguintes procedimentos: lavagem das ossadas (sepultura perpétua e cremação); lavagem e secagem das ossadas (jazigo); lavagem e secagem das ossadas, limpeza com álcool, envolvimento da ossada em pó de talco e embrulho em algodão, colocação ordenada das ossadas no caixão, colocação de mirra (ossário); exumação oficiosa; trasladação das ossadas, depois de tratadas, para colocação em sepultura perpétua, jazigo ou ossário; registo das inumações no respetivo livro; da colocação do potenciador de decomposição biológica por cadáver e sepultura, aquando da inumação; da colocação do potenciador de decomposição biológica, nos restos mortais que ainda não estão totalmente decompostos, por sepultura; levantamento das sepulturas, jazigos ou ossários que, nos termos da lei, se considerem abandonados, para posterior reversão a favor do Município; levantamento dos jazigos e sepulturas que necessitam de obras de conservação; limpeza do Cemitério Municipal; limpeza e conservação da Capela e casas de banho; restauro e pintura das placas identificativas do número das sepulturas; abertura e encerramento do cemitério, bem como outras tarefas inerentes às atribuições do serviço constantes no Regulamento, bem como outras atividades correspondentes ao conteúdo funcional e grau de complexidade descritos no anexo do nº2 do artº88º da Lei nº35/2014, de 20/06 na sua atual redação. ------------------------

Para a valoração do parâmetro de avaliação da habilitação académica, os critérios de avaliação adotados são seguintes:

- 4º e 5º ano de escolaridade – 10 valores;

- 6º, 7º e 8º ano de escolaridade – 12 valores;

- 10º e 11º ano de escolaridade – 16 valores;

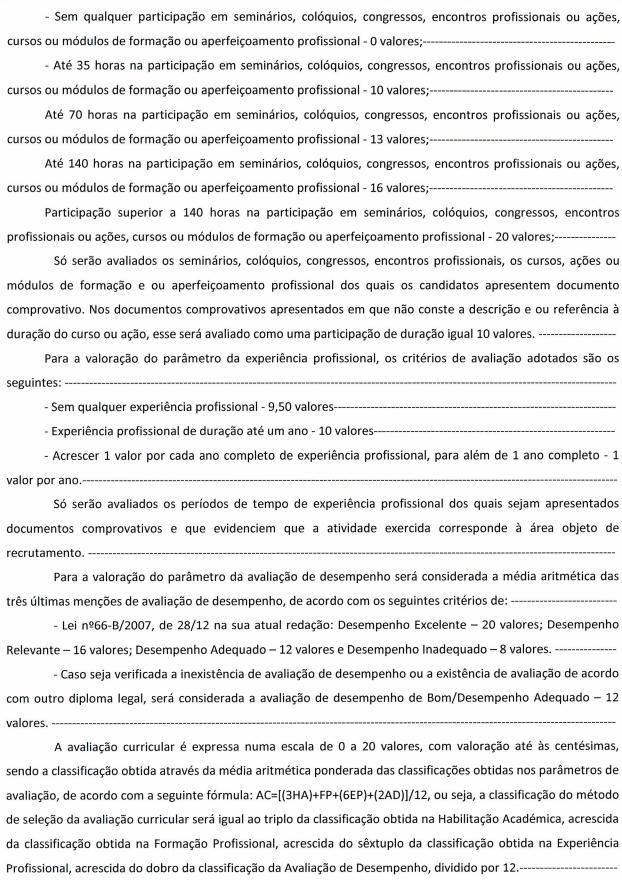
- 12º ano de escolaridade – 18 valores;

- Habilitações académicas superiores ao 12º ano de escolaridade – 20 valores.

A habilitação académica será avaliada de acordo com documentos comprovativos emitidos pelas entidades competentes portuguesas.











As classificações de cada parâmetro de avaliação da avaliação curricular e a sua classificação final são registadas em ficha individual própria cujo modelo é anexo à presente ata. ------

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e é avaliada 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.

O método da entrevista profissional de competências deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências essenciais: Iniciativa e autonomia, orientação para resultados, orientação para serviço público, responsabilidade e compromisso com o serviço, orientação para a segurança, organização e método de trabalho, trabalho de equipa e cooperação, adaptação e melhoria contínua. O guião está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

De acordo com o disposto no nº4 do artº36º da LTFP e com o artº6º da Portaria e tendo em conta a atividade e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho em causa, bem como o perfil de competências definido, será utilizado como método de seleção complementar, a aplicar a todos os candidatos aprovados, a entrevista profissional de seleção que visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. --------

Os parâmetros a avaliar na entrevista profissional de seleção são os seguintes:-----

A – Expressão e Comunicação: neste parâmetro são avaliadas a fluência verbal do candidato; a linguagem utilizada; a abordagem aos temas e assuntos; as soluções e hipóteses apresentadas; o espírito crítico e a cultura geral; a postura e forma de estar do candidato.

B – Motivação e interesse profissional: neste parâmetro é avaliado o empenhamento na adequada realização profissional, tendo em conta a preparação académica detida, a formação profissional, as vivências sociais, os motivos e objetivos da candidatura, que sejam pressupostos de garantia de adequação às funções. ----





C – Qualidade e valorização da experiência profissional: neste parâmetro é avaliada a demonstração do know-how e atualização profissional do candidato face á sua experiência laboral e a sua adequação e mais-valia D - Relacionamento Interpessoal e atitude: neste parâmetro é avaliada a relação de empatia estabelecida entre o candidato e o Júri, bem como a adequação dos comportamentos evidenciados pelo candidato na situação da entrevista e expressados na conversação. ------E - Integração no meio socioprofissional: neste parâmetro é avaliada a capacidade de inserção no ambiente profissional e na cultural da organização municipal, no sentido de projetar a sua adaptação ao grupo de trabalho e o seu envolvimento com os objetivos das funções do posto de trabalho a recrutar. ------A entrevista profissional de seleção é pública, podendo assistir a cada uma os interessados, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados no átrio da Divisão de Administração Geral e Financeira do edifício sede do Município de Arganil e disponibilizados na página eletrónica municipal. -------O Júri deliberou, por unanimidade, sobre a ponderação dos métodos de seleção e sistema de valoração final (VF): a valoração final é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a aplicação das seguintes fórmulas: ----a) Para os candidatos cujos métodos obrigatórios sejam a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica: VF=[(40%PC)+(30%AP)+(30%EPS)] ou seja, a prova de conhecimentos ponderará quarenta por cento, a avaliação psicológica trinta por cento e a entrevista profissional de seleção trinta por cento na classificação final. -----b) Para os candidatos cujos métodos obrigatórios sejam a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências: VF=[(40%AC)+(30%EAC)+(30%EPS)], ou seja, a avaliação curricular ponderará quarenta por cento, a entrevista de avaliação de competências trinta por cento e a entrevista profissional de seleção trinta por cento na classificação final. ------Em caso de igualdade de classificação adotar-se-ão os critérios constantes no artº27º da Portaria e outros legalmente previstos. ------Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluídos do procedimento concursal os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte. ------A publicitação intercalar dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no átrio da Divisão de Administração Geral e Financeira, situado no edifício sede do Município de Arganil e disponibilizada em www.cm-arganil.pt. A publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicitada na IIª Série do Diário da República, afixada no átrio da Divisão de Administração Geral e Financeira, situado no edifício sede do Município de Arganil e disponibilizada em www.cm-arganil.pt. ------



E por não haver mais assuntos a tratar a Presidente do Júri deu por encerrada a reunião, dela se lavrando a presente ata, que depois de lida em voz alta e achada conforme vai ser assinada pelos membros do Júri presentes.

Carla Maria da Conceição Rodrigues, Presidente, Carla Ralia Carceica Podriguet

Ana Rita das Neves Oliveira, Vogal, Ana Rita das Neves Oliveira, Vogal, Econica de Santa Cruz Magueijo Brás, Vogal, Econica de Santa Cruz Magueijo Brás, Vogal,

Publicitada na página eletrónica municipal em 19/04/201



Procedimento concursal comum de recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, do mapa de pessoal do Município de Arganil - Coveiro

Candidato(a):

1º Método de Seleção - AVALIAÇÃO CURRICULAR (0-20 valores)

***************************************	Critérios de Avaliação		Valoração Classificação		0
	Habilitações Académicas (HA)		20		
	4º e 5º anos d	e escolaridade	10 valores		ACONTOC TANAMAS OF
6º, 7º e 8º anos de escolaridade		12 valores	***************************************	***************************************	
9º ano de escolaridade		14 valores			
	10º e 11º anos de escolaridade		16 valores		
12º ano de escolaridade		18 valores	SUBT	FOTA	
Habilitações académicas superiores ao 12º ano de escolaridade			20 valores	3081	1017
	Formação Pr	ofissional (FP)		20	
Sem qualquer participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional			0 valores		
Até 35 horas na participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional			10 valores		
Até 70 horas na participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional			13 valores		
Até 140 horas na participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional			16 valores	SUBT	ОТА
Participação superior a 140 horas na participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional			20 valores		
Experiência Profissional (EP)			20		
Sem qualquer experiência profissional					
	Sem qualquer expe		9,50 valores		
	Sem qualquer expe Experiência profissional	riência profissional	9,50 valores 10 valores		ОТА
Acrescer 1 val	Experiência profissional	riência profissional		SUBT	ОТА
Acrescer 1 val	Experiência profissional	riência profissional de duração até um ano iência profissional, para além de 1 ano completo	10 valores 1 valor por		ОТА
	Experiência profissional or por cada ano completo de exper Avaliação de De	riência profissional de duração até um ano iência profissional, para além de 1 ano completo	10 valores 1 valor por	SUBT	ОТА
Lei nº66- B/200	Experiência profissional or por cada ano completo de exper Avaliação de De 07, de	riência profissional de duração até um ano iência profissional, para além de 1 ano completo sempenho (AD)	10 valores 1 valor por ano	SUBT	ОТА
Lei nº66- B/200 28/12 na sua a	Experiência profissional or por cada ano completo de exper Avaliação de De 07, de	riência profissional de duração até um ano iência profissional, para além de 1 ano completo sempenho (AD) Desempenho Excelente	10 valores 1 valor por ano 20 valores	SUBT	ОТА
Lei nº66- B/200	Experiência profissional or por cada ano completo de exper Avaliação de De 07, de atual	riência profissional de duração até um ano iência profissional, para além de 1 ano completo sempenho (AD) Desempenho Excelente Desempenho Relevante	10 valores 1 valor por ano 20 valores 16 valores	SUBT	
Lei nº66- B/200 28/12 na sua a redação Inexistência de	Experiência profissional or por cada ano completo de exper Avaliação de De 07, de atual	riência profissional de duração até um ano iência profissional, para além de 1 ano completo sempenho (AD) Desempenho Excelente Desempenho Relevante Desempenho Adequado	10 valores 1 valor por ano 20 valores 16 valores 12 valores	SUBT 20	
Lei nº66- B/200 28/12 na sua a redação Inexistência de si	Experiência profissional or por cada ano completo de exper Avaliação de De O7, de atual e avaliação de desempenho ou de istema de avaliação Para os candidatos que tenham cun actividade idênticas às do po	riência profissional de duração até um ano iência profissional, para além de 1 ano completo sempenho (AD) Desempenho Excelente Desempenho Relevante Desempenho Adequado Desempenho Inadequado Bom/Adequado	10 valores 1 valor por ano 20 valores 16 valores 12 valores 8 valores	20 SUBT	

Observações:

O Júri,