



FREGUESIA DE SÃO VICENTE

Overboz  
8  
[Signature]

ATA N.º 1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE  
DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE  
ASSISTENTE OPERACIONAL NA ÁREA DE CANTONEIRO, NA  
MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS  
POR TEMPO INDETERMINADO**

----- Aos vinte e quatro dias do mês de novembro de dois mil e vinte, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de dois posto de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional na área de cantoneiro de limpeza, do Mapa de Pessoal da Junta de Freguesia de São Vicente, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, estando presentes o Presidente do júri, António Virgílio Caboz, Assistente Operacional, primeiro vogal efetivo, Nélia Teresa da Silva, Técnica Superior, segundo vogal efetivo, Leonel Vieira Nunes, Assistente Operacional. -----

----- Considerando o estatuído nos n.ºs 1 a 3 do artigo n.º 36. da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos ao presente procedimento concursal, os seguintes métodos de seleção com as seguintes ponderações: -----

----- **Métodos de Seleção – Critérios Gerais.** -----

----- Prova de Conhecimentos (PC) – Ponderação de 40%; -----

----- Avaliação Psicológica (AP) – Ponderação de 30%; -----

----- Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Ponderação de 30%. -----

-----**Prova de Conhecimentos:** -----

----- A prova de conhecimentos, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos diretamente relacionados com as exigências da função, e incidirá sobre os conteúdos funcionais constantes no ponto 4 do aviso de abertura do concurso. -----



FREGUESIA DE SÃO VICENTE

AV 4030  
&  
lecer

----- A prova de conhecimentos, será de natureza prática, realizada de forma individual, com carácter eliminatório, a duração máxima de trinta minutos, pontuada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e versará sobre a execução das seguintes tarefas: -----

-----**Tarefas a desempenhar:** -----

- Proceder à limpeza de uma determinada área; -----
- Identificação de equipamentos, ferramentas e materiais diversos com vista à realização dos trabalhos; -----
- Manuseamento de máquinas e equipamentos de apoios à realização de limpeza de veredas; -----
- Indicação das regras de segurança para a realização dos trabalhos e uso de equipamentos. -----

----- Em seguida o júri deliberou também, estabelecer os seguintes parâmetros para a atribuição das pontuações: -----

**Parâmetros a avaliar:** -----

1. **Perceção e compreensão da tarefa (PCT)** – considerará a capacidade na interpretação das tarefas a realizar – 0 a 5 valores; -----
2. **Qualidade de realização da tarefa (QRT)** – considerará o nível da técnica utilizada na realização das tarefas propostas – 0 a 5 valores; -----
3. **Celeridade na execução da tarefa (CET)** – considerará o tempo e a eficácia na execução das tarefas propostas – 0 a 5 valores; -----
4. **Grau de conhecimentos técnicos demonstrados (GCTD)** – considerará a variedade e profundidade de conhecimentos técnicos e práticos compatíveis com a atividade – 0 a 5 valores. -----

A valoração final da prova prática de conhecimentos resulta do somatório dos resultados obtidos nos parâmetros acima mencionados. -----

----- Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte. -----

----- O júri deliberou igualmente, que os candidatos, se façam acompanhar, para a realização da prova, do seu documento de identificação, isto é, do bilhete de identidade ou do cartão de cidadão. -----





FREGUESIA DE SÃO VICENTE

2 V CAB 02  
J. Cabral

----- **Avaliação Psicológica:** -----

----- O método de seleção avaliação psicológica (AP), será aplicado de acordo com o estabelecido no artigo 10.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril e a sua valoração será efetuada, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 18.º do mesmo diploma legal. -----

----- **Entrevista Profissional de Seleção:** -----

----- A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, com a duração aproximada de 20 minutos e da mesma será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles devidamente fundamentada. -----

----- O júri deliberou que o método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS), terá sua valoração, numa escala de 0 a 20 valores, do resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

----- O júri deliberou em seguida que os parâmetros a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção (EPS), serão os seguintes: -----

-----  $EPS = QP + MI + AP + RH + CCE$  -----

----- Em que: -----

----- EPS = Entrevista Profissional de Seleção; -----

----- QP = Qualificação Profissional; -----

----- MI = Motivação e interesse; -----

----- AP = Atitudes Profissionais; -----

----- RH = Relacionamento Humano; -----

----- CCE = Capacidades de Comunicação e de Expressão. -----

----- Os parâmetros serão avaliados 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, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.



FREGUESIA DE SÃO VICENTE

114802  
&  
Beard

----- Os parâmetros de avaliação da entrevista profissional de seleção serão aplicados da seguinte forma: -----

----- **Qualificação Profissional:** -----

----- Neste parâmetro será avaliada a adequação da qualificação profissional do candidato ao posto de trabalho, obtida através de experiência, da frequência de ações de formação, ou demonstrada através de conhecimentos profissionais que manifestou possuir ou da capacidade de adaptação às funções de Assistente Operacional na área de Cantoneiro. -----

----- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que: -----

- i. Detém os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e consegue aplica-los de forma adequada; -----
- ii. A sua experiência profissional permite resolver questões profissionais complexas; -----
- iii. Orienta o seu comportamento de forma a aumentar e atualizar os seus conhecimentos; -----
- iv. Domina e utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho com níveis de eficiência e eficácia; -----
- v. Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço. -----

----- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: -----

----- 4 valores – Insuficiente – Muito fraca adequação da qualificação profissional à carreira de Assistente Operacional na área de Cantoneiro; -----

----- 8 valores – Reduzido – Fraca adequação da qualificação profissional à carreira de Assistente Operacional na área de Cantoneiro; -----

----- 12 valores – Suficiente – Razoável adequação da qualificação profissional à carreira de assistente Operacional na área de Cantoneiro; -----

----- 16 valores – Bom - Boa adequação da qualificação profissional à carreira de Assistente Operacional na área de Cantoneiro; -----





FREGUESIA DE SÃO VICENTE

21/08/202  
8  
beap

----- 20 valores – Elevado – Excelente adequação da qualificação profissional à carreira de Assistente Operacional na área de Cantoneiro. -----

----- **Motivação e Interesse:** -----

----- Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes motivacionais e o interesse manifestado pelo candidato durante a entrevista face ao exercício de funções de Assistente Operacional na área de Cantoneiro, nomeadamente a sua apetência para compreender e assumir o contributo das suas atividades para o funcionamento do serviço, de forma a exercer as mesmas de forma disponível e diligente e para se interessar pelos aspetos essenciais da sua atividade e do funcionamento do serviço. -----

----- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que: -----

- i. Assume uma orientação participativa e uma orientação para a ação; -----
- ii. Assume o seu papel e presta um serviço de qualidade, de acordo com as regras regulamentares do serviço; -----
- iii. Tem disponibilidade para responder às solicitações dos utentes internos e externos; -----
- iv. Responde com prontidão e disponibilidade às exigências e desafios profissionais; -----
- v. Se integra nos contextos profissionais e considera a diversidade de tarefas/atividades como oportunidades de desenvolvimento profissional. -----

----- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: -----

----- 4 valores – Insuficiente – Quando demonstre muito fraca motivação e muito pouco interesse pelas funções de Assistente Operacional na área de Cantoneiro; -----

----- 8 valores – Reduzido – Quando demonstre fraca motivação e pouco interesse pelas funções de Assistente Operacional na área de Cantoneiro; -----

----- 12 valores – Suficiente – Quando demonstre razoável interesse pelas funções de Assistente Operacional na área de Cantoneiro; -----

----- 16 valores – Bom – Quando demonstre boa motivação e bom interesse pelas funções de Assistente Operacional na área de Cantoneiro; -----

----- 20 valores – Elevado – Quando demonstre elevada motivação e elevado interesse pelas funções de Assistente Operacional na área de Cantoneiro. -----



*AV LABOZ  
&  
Lecy*

FREGUESIA DE SÃO VICENTE

----- **Atitudes Profissionais:** -----

----- Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes demonstradas pelo candidato durante a entrevista no aspeto do profissionalismo no exercício de funções e face ao perfil da carreira de Assistente Operacional na área de cantoneiro, nomeadamente na capacidade de atingir resultados, de atuar de forma proactiva, na valorização e atualização profissional. -----

---- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que: -----

- i. Concretiza com eficácia e eficiência as atividades/tarefas que lhe são atribuídos, gerindo o tempo de trabalho de forma adequada; -----
- ii. Prioriza a sua atuação, considerando as atividades mais relevantes para os objetivos do serviço; -----
- iii. Assume objetivos exigentes e concretizáveis, pautando a sua conduta em empenho e rigor de forma a atingi-los; -----
- iv. Na resposta às solicitações e desafios profissionais adota uma postura ativa e dinâmica; -----
- v. Na concretização das suas funções é autónomo e diligente; -----
- vi. Na resolução de problemas profissionais, procura solucioná-los e veicular alternativas adequadas. -----

----- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: -----

----- 4 valores – Insuficiente – Quando demonstre possuir muito fracas atitudes profissionais; -----

----- 8 valores – Reduzido – Quando demonstre possuir fracas atitudes profissionais; ----

----- 12 valores – Suficiente – Quando demonstre possuir razoáveis atitudes profissionais; -----

----- 16 valores – Bom – Quando demonstre possuir boas atitudes profissionais; -----

----- 20 valores – Elevado – Quando demonstre possuir excelentes atitudes profissionais.

----- **Relacionamento Humano:** -----

----- Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes demonstradas pelo candidato durante a entrevista no aspeto do relacionamento interpessoal, nomeadamente na capacidade de





FREGUESIA DE SÃO VICENTE

AVELAZOZ  
&  
Secret

interagir de forma adequada com pessoas com características pessoais diversas e em contextos profissionais distintos, estabelecendo com facilidade o relacionamento e promovendo a gestão adequada dos eventuais conflitos. -----

---- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que: -----

- i. O seu trato com os colegas, superiores hierárquicos e utentes do serviço é cordial, comunicativo e colaborante; -----
- ii. Trabalha com colegas com diversas características e interage com diversos serviços; -----
- iii. Os potenciais conflitos são resolvidos com correção, maturidade e com respeito por todo os intervenientes; -----
- iv. Possui autoconfiança nos relacionamentos e que se integra nos vários contextos profissionais com facilidade e nas equipas de trabalho. -----

---- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: -----

---- 4 – Insuficiente – Quando demonstre possuir muito fracas capacidades de relacionamento humano; -----

---- 8 valores – Reduzido – Quando demonstre possuir fracas capacidades de relacionamento humano; -----

---- 12 valores – Suficiente – Quando demonstre possuir razoáveis capacidades de relacionamento humano; -----

---- 16 valores – Bom – Quando demonstre possuir boas capacidades de relacionamento humano; -----

---- 20 valores – Elevado – Quando demonstre possuir excelentes capacidades de relacionamento humano. -----

---- **Capacidades de Comunicação e de Expressão:** -----

---- Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes demonstradas pelo candidato durante a entrevista no aspeto das capacidades de comunicação e de expressão, nomeadamente na capacidade de se expressar com clareza e precisão, com a linguagem adequada e com assertividade na exposição e na defesa das suas ideias. -----

---- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que: -----



AV20302  
8  
Bacary

FREGUESIA DE SÃO VICENTE

- i. Se expressa oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão; -----
- ii. Argumenta e transmite as ideias de forma clara, precisa e rigorosa; -----
- iii. Utiliza linguagem adequada às situações e aos interlocutores; -----
- iv. Detém capacidade de autodomínio e adaptação a situações imprevistas; -----
- v. Na exposição das suas ideias é assertivo, captando a atenção dos interlocutores; -
- vi. Respeita, considera e valoriza as opiniões dos interlocutores. -----

----- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: -----

----- 4 valores – Insuficiente – Quando demonstre possuir muito fracas capacidades de comunicação e de expressão; -----

----- 8 valores – Reduzido – Quando demonstre possuir fracas capacidades de comunicação e de expressão; -----

----- 12 valores – Suficiente – Quando demonstre possuir razoáveis capacidades de comunicação e de expressão; -----

----- 16 valores – Bom – Quando demonstre possuir boas capacidades de comunicação e de expressão; -----

----- 20 valores – Elevado – Quando demonstre possuir excelentes capacidades de comunicação e de expressão. -----

----- O júri deliberou que na entrevista profissional de seleção serão colocadas questões aos candidatos, nomeadamente as constantes do Anexo I à presente ata. -----

----- O júri deliberou ainda que a classificação final dos candidatos será obtida aplicando a seguinte fórmula: -----

-----  $CF = PC \times 40\% + AP \times 30\% + EPS \times 30\%$  -----

----- Em que: -----

----- CF - Classificação Final; -----

----- PC - Prova de Conhecimentos; -----

----- AP – Avaliação Psicológica; -----

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

----- O júri deliberou por sua vez, que caso existam candidatos na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, serão avaliados da seguinte maneira: -----





*Seleção  
&  
Recrutamento*

FREGUESIA DE SÃO VICENTE

----- O método de **Seleção Avaliação Curricular**, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, com uma valoração, numa escala de 0 a 20 valores, será avaliado através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = HA \times 30\% + FP \times 20\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$$

----- Em que: -----

----- HA – Habilitações Académicas; -----

----- FP – Formação Profissional; -----

----- EP – Experiência Profissional; -----

----- AD – Avaliação Desempenho. -----

----- O júri aprovou também a escala de pontuação de cada um dos fatores que integram a fórmula de avaliação do método de seleção avaliação curricular, e que consta em anexo à presente ata (Anexo II). -----

----- O método de seleção **Entrevista de Avaliação de competências (EAC)** que visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, será avaliado segundo os níveis classificativos de Insuficiente, Reduzido, Suficiente, Bom e Elevado, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 4, 8, 12, 16 e 20 valores. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----

----- Neste método de seleção serão analisadas as seguintes competências: -----

- i. Realização e orientação para os resultados; -----
- ii. Conhecimento e Experiência; -----
- iii. Relacionamento Interpessoal; -----
- iv. Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----
- v. Orientação para a segurança. -----

----- Descrição das competências a analisar: -----



FREGUESIA DE SÃO VICENTE

*AVL0902  
&  
Luu*

----- Realização e orientação para resultados – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas; -----

----- Conhecimentos e experiência – capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades; -----

----- Relacionamento Interpessoal – capacidade para interagir adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada; -----

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; -----

----- 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. -----

----- Para efeitos de avaliação será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliados segundo os níveis classificativos de Insuficiente, Reduzido, Suficiente, Bom e Elevado, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 4, 8, 12, 16 e 20 valores. -----

----- Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 12.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, a entrevista de avaliação de competências é realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização desse método. -----

----- A classificação final destes candidatos será expressa de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula:

-----  $CF = AC \times 40\% + EAC \times 30\% + EPS \times 30\%$  -----

----- Em que: -----

----- CF – Classificação Final; -----

----- AC – Avaliação Curricular; -----





FREGUESIA DE SÃO VICENTE

*AJEDBOZ*  
*X*  
*Salced*

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

----- EPS – Entrevista profissional de Seleção; -----

----- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, 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 de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula: -----

-----  $OF = PC \times 40\% + AP \times 30\% + EPS \times 30\%$  -----

----- Em que: -----

----- OF – Ordenação Final; -----

----- PC - Prova de Conhecimentos; -----

----- AP - Avaliação Psicológica; -----

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

----- Candidatos na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, serão avaliados da seguinte maneira: -----

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

----- Em que: -----

----- OF – Ordenação Final; -----

----- AC – Avaliação Curricular; -----

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

----- EPS – Entrevista profissional de Seleção; -----

----- O júri deliberou também que a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração, quando da utilização faseada dos métodos de seleção, é efetuada, de forma decrescente, em função do: -----

- a) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, com contrato de trabalho em funções públicas; -----
- b) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, em qualquer situação jurídica ou funcional; -----
- c) Número de horas de formação, em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho;
- d) Tempo de exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social; -----



FREGUESIA DE SÃO VICENTE

- e) Caso subsista a igualdade de valoração, o desempate será efetuado por sorteio, sendo as operações materiais de desempate realizadas na presença dos candidatos envolvidos. -----

----- O júri deliberou por fim que na ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração, quando da sua ordenação final, é efetuada de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, e caso a igualdade se mantenha, de forma decrescente, em função do: -----

- a) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, com contrato de trabalho em funções públicas; -----  
b) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, em qualquer situação jurídica ou funcional; -----  
c) Número de horas de formação, em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho; -----  
d) Tempo de exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social; -----  
e) Caso subsista a igualdade de valoração, o desempate será efetuado por sorteio, sendo as operações materiais de desempate realizadas na presença dos candidatos envolvidos. -----

----- As deliberações do júri foram todas tomadas por unanimidade. -----

----- Terminados os trabalhos, foi elaborada a presente ata, a qual, após ter sido lida em voz alta, foi aprovada por unanimidade. -----

PRESIDENTE DO JÚRI

*António Virgílio Caboz*

António Virgílio Caboz

VOGAIS

*Nélia Teresa da Silva*

Nélia Teresa da Silva

*Leonel Vieira Nunes*

Leonel Vieira Nunes