



SA
D.
A. H.

ATA n.º I

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional, na área dos Serviços Exteriores.

Aos vinte e quatro dias do mês de maio de dois mil e vinte e dois, pelas 10 horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum aprovado por deliberação da Junta de Freguesia de Aveiras de Baixo.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: Nelson Luís Marcelo dos Santos, na qualidade de Presidente; Maria João Gomes da Silva Martins e Aníbal Bolas Almeida Ramos Carvalho, ambos na qualidade de vogais efetivos.

ORDEM DE TRABALHOS:

PONTO I: Orientações gerais;

PONTO II: Substituição do nível habilitacional exigido;

PONTO III: Métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação.

PONTO IV: Aplicação dos métodos de seleção.

PONTO V: Definição dos critérios de desempate;

PONTO VI: Submissão do aviso de abertura do procedimento;

PONTO VII: Apresentação de candidaturas e notificações aos candidatos.

PONTO I – Orientações gerais.

O presente júri iniciou a reunião estabelecendo um conjunto de orientações, as quais devem ser respeitadas no decurso do procedimento concursal, nomeadamente:



ST

M

AH

Cidadão estrangeiro

De acordo com o n.º 1 do artigo 15.º da Constituição da República Portuguesa, “Os estrangeiros e os apátridas que se encontrem ou residam em Portugal gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres do cidadão português.”. O n.º 2 do mesmo artigo acresce que “Excetuam-se do disposto no número anterior os direitos políticos, o exercício das funções públicas que não tenham carácter predominantemente técnico e os direitos e deveres reservados pela Constituição e pela lei exclusivamente aos cidadãos portugueses.”

Assim, os candidatos estrangeiros, nacionais de um Estado-Membro da UE, devem anexar à sua candidatura:

- Comprovativo de nacionalidade;
- Comprovativo do grau habilitacional ou profissional, devidamente reconhecido, quando adquirido noutro país que não Portugal apresentando certidão de equivalências de habilitações estrangeiras às habilitações portuguesas.

Os candidatos estrangeiros, nacionais de um país que não integra a UE, devem apresentar a candidatura comprovando que:

- Residem em Portugal;
- São detentores do grau académico e ou profissional, quando adquirido noutro país que não Portugal, apresentando certidão de equivalências de habilitações estrangeiras às habilitações portuguesas.

Política de igualdade entre homens e mulheres

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, a *Junta de Freguesia de Aveiras de Baixo* promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação, pelo que este princípio será respeitado e constará dos avisos de abertura.



SA
R.
L.4

Candidatos com deficiência

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de **um ou dois**, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar as orientações acima indicadas.

PONTO II – Substituição do nível habilitacional exigido.

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 34.º do anexo da Lei n.º 35/2014, 20 de junho, na sua atual redação, e de acordo com a deliberação do Órgão Executivo a 11 de maio de 2022, o nível habilitacional exigido em função da idade é passível de ser substituído por experiência com a duração igual ou superior a um ano, comprovada através de declaração autenticada pelo(s) serviço(s) onde o candidato tenha prestado serviço, enquadrada nas competências/atribuições/atividades do posto de trabalho. Em conformidade com o n.º 4 do artigo supramencionado, caberá ao júri do procedimento analisar, preliminarmente, a experiência e deliberar sobre a admissão e exclusão dos candidatos que se encontram nestas condições.

PONTO III – Métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação

O júri teve em consideração o perfil de competências do posto de trabalho, em anexo, aprovado pelo Órgão Executivo, na decisão dos parâmetros de avaliação e respetivas ponderações.

Considerando que:

- As alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo n.º 14 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, doravante Portaria, estabelecem como competência do júri a seleção dos temas a abordar nas provas de conhecimentos, a definição do tipo de prova, a fixação dos parâmetros de



SA
A
H 4

- avaliação, a sua ponderação, a grelha de classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;
- O n.º 1 do artigo 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual, doravante LTFP, que determina que os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP);
 - O n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, estabelece que, no caso de os candidatos estarem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não os afastem por escrito (nos termos do n.º 3 do mesmo artigo), os métodos de seleção a aplicar, serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
 - O Órgão Executivo da Freguesia de Aveiras de Baixo deliberou a realização de um método de seleção facultativo, a Entrevista Profissional de Seleção, conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria.

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar a caracterização, os critérios de apreciação, a ponderação dos métodos de seleção, e o sistema de valoração final nos seguintes termos:

A) Prova de conhecimentos (PC):

Será aplicado em conformidade com a alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º articulada com o n.º 2 do artigo 9.º da Portaria, e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos será de natureza prática, de forma oral e de realização individual, com a duração total de 20 minutos e valoração de 20 valores.



Handwritten initials and signature

- Proceder à limpeza de um espaço verde/espaço público, na área territorial da Freguesia, identificando e realizando todos os procedimentos e técnicas, utilizando e nomeando todos os instrumentos, ferramentas e utensílios manuais ou elétricos necessários e equipamentos de higiene, segurança e sinalização.

A prova encontra-se completa e terminada com a conclusão dos procedimentos de arrumação e limpeza dos instrumentos e equipamentos utilizados pelo candidato.

A.1) Escala de Avaliação:

- ✓ Utilização da sinalização temporária – até 3 valores;
- ✓ Utilização dos equipamentos de proteção individual (entre 1 a 6 equipamentos) - até 3,0 valores, em que cada equipamento tem a valoração de 0,5 valor;
- ✓ Execução da Tarefa - entre 0 valores a 14 valores, em que manuseamento de cada instrumento tem a valoração até 2,5 valores; concretização dentro do tempo estipulado tem a valoração de 2 valores; procedimentos de finalização da tarefa tem a valoração de 2 valores; e a celeridade tem a valoração de 2 valores.

B) Avaliação Psicológica (AP):

Será aplicado nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria, e visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do respetivo posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A AP é valorada, em cada fase intermédia, através das menções classificativas, apto e não apto. Na última fase, e para os candidatos que tenham completado o método, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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.



M. S.
Ana M.

C) Avaliação Curricular (AC):

Este método de seleção decorrerá nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º, da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 4 do artigo 9.º da Portaria, e tem por objetivo avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

C. 1 Parâmetros da Avaliação Curricular

Na AC serão considerados os seguintes parâmetros:

Habilitações académicas ou profissionais (HA): considera-se a habilitação académica ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

| Critérios de valorização | Pontuação |
|---|-----------|
| Habilitação inferior à legalmente exigida, mas com substituição da habilitação por experiência referida no Ponto II. | |
| Habilitação exigida à data da admissão na carreira e inferior à legalmente exigida à data de abertura do concurso ou habilitação legalmente exigível. | 16 |
| Habilitação superior à legalmente exigível. | 20 |

Formação profissional (FP): consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovados. Para todos os certificados que não mencionem a duração da formação serão consideradas 6 horas por dia de formação. Serão apenas considerados os certificados com data não superior a 5 anos. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:



St
M.
N.H.

| Critérios de valorização | Pontuação |
|--|-----------|
| Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração inferior a 30 horas. | 8 |
| Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração entre as 30 horas e inferior a 50 horas. | 12 |
| Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre as 50 e inferior a 70 horas. | 16 |
| Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total igual ou superior a 70 horas. | 20 |

Experiência profissional (EP): considera-se a experiência com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

| Critérios de valorização | Pontuação |
|--|-----------|
| Com menos de 6 meses de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho. Ou Com menos de 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho e com nível habilitacional de grau inferior ao exigido para integração no posto de trabalho. | 8 |
| Entre 6 meses e inferior a 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho e | 12 |



SA
M.
A. H.

| | |
|--|----|
| <p>com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho.</p> <p>Ou</p> <p>Entre 1 ano e inferior a 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho e com nível habilitacional de grau inferior ao exigido para integração no posto de trabalho.</p> | |
| <p>Entre 1 ano e inferior a 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho.</p> <p>Ou</p> <p>Entre 2 anos e inferior a 4 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho e com nível habilitacional de grau inferior ao exigido para integração no posto de trabalho.</p> | 16 |
| <p>Com 2 ou mais anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho.</p> <p>Ou</p> <p>Com 4 ou mais anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho e com nível habilitacional de grau inferior ao exigido para integração no posto de trabalho.</p> | 20 |

Avaliação de desempenho (AD): diz respeito ao último período, não superior a três anos, relativa ao biénio de avaliação de 2019/2020, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/ competência/atividade idênticas às do posto de trabalho ao qual se está a



Handwritten initials and marks in the top right corner.

candidatar. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

Desempenho Excelente – 20,00 valores;

4,000 a 5,000 – Desempenho Relevante - 16,00 valores;

2,000 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12,00 valores;

1,000 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8,00 valores.

Nas situações em que o candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, relativamente ao biénio em causa, será considerado o valor positivo mínimo de “2,000” correspondente a “Desempenho Adequado”, atento o fixado no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação e nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria.

C. 2) A Classificação final da AC será numa escala de 0 a 20 valores e será calculada através das seguintes fórmulas: $AC = 0,25 HA + 0,30 FP + 0,35 EP + 0,10 AD$.

Para cada candidato admitido a este método de seleção será preenchida uma ficha de avaliação curricular, presentemente anexa à ata.

D) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Este método de seleção será aplicado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 5.º e do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria e tem como objetivo avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções e que constem no perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso. As competências são selecionadas a partir da lista que consta da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, constantes no perfil de competências do posto de trabalho em causa e serão avaliadas 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:



SA
A. V. D.

Procedimento concursal – Assistente Operacional – Serviços Exteriores

| | |
|---|------------|
| Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência | 20 valores |
| Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência | 16 valores |
| Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência | 12 valores |
| Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência | 8 valores |
| Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência | 4 valores |

A escala de avaliação, após a obtenção da média das classificações obtidas em cada competência:

| | | | | | |
|----------------------|--------------|-----------|------------|-------------|-------------|
| Escala Qualitativa: | Insuficiente | Reduzido | Suficiente | Bom | Elevado |
| Escala Quantitativa: | 4 | 8 | 12 | 16 | 20 |
| Média Obtida | 0-4,99 | 5,00-9,49 | 9,50-13,99 | 14,00-16,99 | 17,00-20,00 |

E) Entrevista Profissional de Seleção (EPS): este método de seleção será aplicado nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º e dos n.os 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria, e 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. A Avaliação da EPS efetua-se 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, conforme disposto no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria. Por cada entrevista profissional de seleção é 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 resultado final deste método resulta da média aritmética das classificações dos seguintes parâmetros de avaliação: conhecimentos específicos, formação e experiência; motivação e orientação para o exercício das funções; atitude, responsabilidade e compromisso; capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.



E.1) Os parâmetros de avaliação são avaliados pela seguinte forma:

- Nível insuficiente – 4 valores;
- Nível reduzido – 8 valores;
- Nível suficiente – 12 valores;
- Nível bom – 16 valores;
- Nível elevado – 20 valores.

F) A Classificação final (CF) obtida após aplicação dos métodos de seleção será expressa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

- Para os candidatos que realizem os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção, a CF será calculada através da seguinte fórmula: $CF = (PC \times 0,45) + (AP \times 0,25) + (EPS \times 0,30)$.
- Para os candidatos que realizem os métodos Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, a CF será calculada através da seguinte fórmula: $CF = (AC \times 0,45) + (EAC \times 0,25) + (EPS \times 0,30)$.

PONTO IV – Aplicação dos Métodos de Avaliação.

Considerando Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, e a deliberação do Órgão Executivo da Freguesia de Aveiras de Baixo em reunião realizada em 11 de maio de 2022, e de acordo com a Portaria supramencionada, os métodos de avaliação serão aplicados num único momento, não obstante podendo vir a optar-se pela utilização dos métodos de forma faseada, em virtude do eventual número de candidatos admitidos ao procedimento concursal, conforme o disposto no n.º 3 e n.º 4 do artigo 7.º da Portaria.

Neste contexto, e caso os métodos de avaliação venham a aplicar-se num único momento, o júri deliberou, de forma a promover a celeridade e otimização de recursos financeiros que, em caso de aplicação num único momento, a avaliação dos métodos será faseada, conforme previsto no n.º 2 do artigo 7.º da Portaria, caso em que só será avaliado no método seguinte o candidato com aproveitamento no método anterior.



SA
M.
Am V

PONTO V – Definição dos critérios de desempate.

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, e em situação não configurada pela lei como preferencial, o critério de desempate será pela valoração obtida no primeiro método de seleção, conforme alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria. Subsistindo o empate aplicar-se-ão, sucessivamente, os seguintes critérios:

1. Ser detentor/a de carta ou formação de aplicador de produtos fitofarmacêuticos;
2. Ser detentor/a de carta ou formação de operador de motorroçadoras e/ou outras máquinas agrícolas;
3. Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho.

Os critérios de desempate foram aprovados por unanimidade.

PONTO VI: Submissão do aviso de abertura do procedimento.

Para efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o Júri do procedimento irá remeter ao Órgão Executivo da Freguesia de Aveiras de Baixo, para a sua devida submissão, a minuta do aviso da Bolsa de Emprego Público com a abertura do procedimento concursal.

Ponto aprovado por unanimidade.

PONTO VII: Apresentação de candidaturas e notificações aos candidatos.

O júri deliberou que as candidaturas serão remetidas por correio eletrónico, devendo os candidatos que apresentarem por outro meio, entregar justificação de não utilização do correio eletrónico, cabendo ao júri a decisão de aceitação, ou não, da referida candidatura, em conformidade com o disposto nos números 1 e 4 do artigo 19.º da Portaria.

O júri deliberou que as notificações e comunicações dirigidas aos candidatos serão asseguradas pelos serviços da Junta de Freguesia, através de correio eletrónico, conforme o artigo 10.º da Portaria, exceto nas situações previstas no n.º 7 do artigo 21.º da Portaria, situações em que serão feitas presencialmente ou por carta registada.



Ponto aprovado por unanimidade.

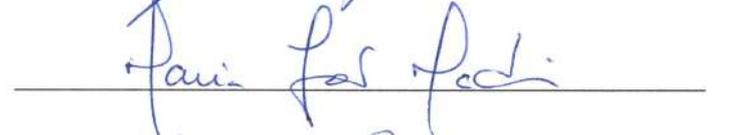
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão pelas 12 horas, e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri que estiveram presentes.

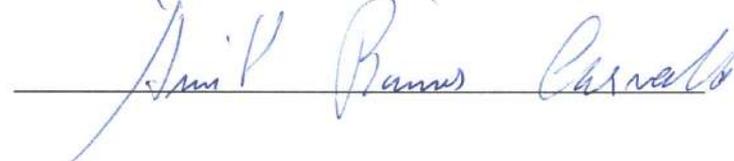
Anexos:

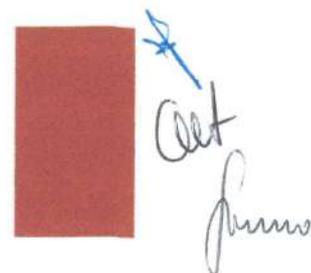
- Perfil de Competências – Assistente Operacional – Serviços Exteriores;
- Ficha Individual de Avaliação Curricular;
- Ficha Individual da Entrevista Profissional de Seleção.

O Júri









Perfil de Competências

Freguesia de Aveiras de Baixo

Assistente Operacional/ Assistente Operacional

Serviços Exteriores

1. Dados do Órgão/Serviço

- **Entidade:** Freguesia de Aveiras de Baixo.
- **Morada:** Rua 25 de Abril n.º 26, 2050-018 - Aveiras de Baixo.
- **Telefone:** 263 475 626.
- **Endereço eletrónico:** geral@faveirasdebaixo.pt
- **Página Eletrónica:** www.jfaveirasdebaixo.pt

2. Dados do Posto de Trabalho

- **Área funcional:** Serviços Exteriores.
- **Superior hierárquico:** Órgão Executivo da Freguesia de Aveiras de Baixo.
- **Carreira:** Assistente Operacional.
- **Categoria:** Assistente Operacional.
- **Conteúdo funcional da carreira, conforme anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação:**
Funções de natureza executiva, de carácter 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.
- **Local de trabalho:** Instalações e área territorial da Freguesia de Aveiras de Baixo, sem prejuízo das deslocações aplicáveis.
- **Horário:** 8h00 às 12h00 e das 13h00 às 16h00, sem prejuízo de outros horários aplicáveis.

3. Formação e Experiência

- **Habilitações académicas:** escolaridade mínima obrigatória, de acordo com a idade, ou seja, aos nascidos até 31/12/1966 é exigida a 4.ª classe; aos nascidos após 01/01/1967 é exigida a 6.ª classe ou 6.º ano de escolaridade e aos nascidos após 01/01/1981 é exigido o 9.º ano de escolaridade (sem prejuízo de eventuais

situações já existentes e enquadráveis no âmbito do previsto na Lei n.º 65/2015, de 03 de julho — 12 anos de escolaridade). O nível habilitacional exigido em função da idade **é passível** de ser substituído por experiência com a **duração igual ou superior a um ano**, em área enquadrada nas competências/atribuições/atividades do posto de trabalho, ao abrigo do n.º 2 do artigo 34.º da LTFP;

- **Experiência profissional:** Experiência profissional no exercício de tarefas idênticas constitui um fator facilitador de adaptação.
- **Habilitação/Formação relevante:** Carta de condução do tipo B; Carta/Formação de operador de moto roçadoras e outras máquinas agrícolas; Carta/formação de aplicador de produtos fitofarmacêuticos.

4. Competências

As competências foram extraídas da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, referente à carreira de Assistente Operacional.

Desejáveis

- **Realização e Orientação para Resultados:** capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.
Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: procura atingir os resultados desejados; realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas; preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades; é persistente na resolução dos problemas e dificuldades.
- **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.
Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa; tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações; respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.

Handwritten signature and initials in blue ink.

- **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. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço; trabalha com pessoas com diferentes características; perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional; afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.
- **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. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho; emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros; tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente; utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.

Essenciais

- **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. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas; responde com prontidão e com disponibilidade; é cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho; responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.

- **Conhecimentos e Experiência:** capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho; emprega, corretamente, métodos e técnicas específicos da sua área de atividade; identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade; preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

5. Tarefas/Atividades

- Assegurar a conservação e manutenção dos espaços verdes e cemitérios, dando o apoio necessário, designadamente em trabalhos cemiteriais;
- Proceder à limpeza de ruas, praças, caminhos, estradas, valetas, sarjetas e sumidouros, utilizando os equipamentos apropriados;
- Desobstruir aquedutos, pontos de escoamento e compor bermas;
- Assegurar a manutenção e conservação das obras de arte, mantendo as mesmas limpas de terra, de vegetação ou quaisquer outros corpos estranhos;
- Intervir no combate a infestantes vegetais nos passeios e arruamento, com a aplicação de herbicidas e deservagem (incluindo a aplicação de produtos fitofarmacêuticos);
- Executar a colocação, manutenção, lavagem e despejo de recipientes para resíduos;
- Assegurar a desmatação de bermas, valetas, terrenos, recintos e espaços verdes, assim como linhas de água de pequena dimensão, utilizando máquinas e equipamentos adequados para o efeito;
- Garantir o cumprimento dos regulamentos e a legislação relativa à preservação do ambiente natural, deposição, remoção, tratamento, transporte e destino final de resíduos sólidos, públicos, domésticos e comerciais na Freguesia;

Freguesia de Aveiras de Baixo

- Executar as suas funções em condições de segurança e eficiência, mantendo a via pública, viaturas e recipientes em perfeitas condições de higiene, bem como a manutenção e bom uso dos equipamentos;
- Proceder a pequenas reparações de equipamentos e/ou instalações, quando necessário;
- Manusear equipamentos, ferramentas e utensílios manuais e elétricos necessários à execução dos trabalhos;
- Proceder à arrumação, limpeza e manutenção de equipamentos e veículos;
- Conduzir veículos ligeiros de transporte de mercadorias e tratores;
- Utilizar os equipamentos de proteção individual necessários para a realização correta e segura das suas tarefas;
- Prestar apoio nas atividades realizadas pela Junta de Freguesia;
- Executar outras atividades enquadradas no conteúdo funcional.

6. Instrumentos/equipamentos utilizados

- Instrumentos e utensílios manuais (enxada, vassoura, pá, entre outros);
- Instrumentos e utensílios mecânicos/elétricos (roçadora, sopradores, pulverizadores, entre outros);
- Equipamentos de proteção individual, segurança e sinalização.

7. Veículos

- Veículo ligeiro de transporte de mercadorias.

Aprovado em reunião de Órgão Executivo de 11/05/2022.

Jose Manuel Falcão Pereira
Luísa Teixeira
João António Oliveira Costa

Procedimento Concursal Comum - Assistente Operacional - Serviços Exteriores

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

| |
|----------------------|
| Nome: |
| Código de candidato: |

| | | |
|----------------------------------|--------------------------|--|
| Habilitações Académicas (HA) 25% | Critérios de valorização | |
| | Classificação | |

| | | |
|--------------------------------|--------------------------|--|
| Formação Profissional (FP) 30% | Critérios de valorização | |
| | Descrição | |
| | Total de Horas | |
| | Classificação Final | |

| | | |
|-----------------------------------|--------------------------|--|
| Experiência Profissional (EP) 35% | Critérios de valorização | |
| | Descrição | |
| | Classificação | |

| | | |
|----------------------------------|------------------|--|
| Avaliação de Desempenho (AD) 10% | Menção atribuída | |
| | Classificação | |

Avaliação Curricular = 0,25 HA + 0,30 FP + 0,35 EP + 0,10 AD

| |
|----------------------------|
| Classificação Final |
| 0 |

O Júri

Handwritten marks and initials: a star-like symbol, a circled 'M', and 'M-P'.

| FREGUESIA DE AVEIRAS DE BAIXO | | | | | |
|--|------------|-------------------------|--------|--------|---------------|
| Ficha Individual da Entrevista Profissional de Seleção | | | | | |
| Nome do candidato: | | | | | |
| Data: | Escala | Classificação atribuída | | | Fundamentação |
| | | Presidente: | Vogal: | Vogal: | |
| Conhecimentos específicos, formação e experiência | | | | | |
| Nível insuficiente | 4 valores | | | | |
| Nível reduzido | 8 valores | | | | |
| Nível suficiente | 12 valores | | | | |
| Nível bom | 16 valores | | | | |
| Nível elevado | 20 valores | | | | |
| Motivação e orientação para o exercício da função | | | | | |
| Nível insuficiente | 4 valores | | | | |
| Nível reduzido | 8 valores | | | | |
| Nível suficiente | 12 valores | | | | |
| Nível bom | 16 valores | | | | |
| Nível elevado | 20 valores | | | | |
| Atitude, responsabilidade e compromisso | | | | | |
| Nível insuficiente | 4 valores | | | | |
| Nível reduzido | 8 valores | | | | |
| Nível suficiente | 12 valores | | | | |
| Nível bom | 16 valores | | | | |
| Nível elevado | 20 valores | | | | |
| Capacidade de comunicação | | | | | |
| Nível insuficiente | 4 valores | | | | |
| Nível reduzido | 8 valores | | | | |
| Nível suficiente | 12 valores | | | | |
| Nível bom | 16 valores | | | | |
| Nível elevado | 20 valores | | | | |
| Competência de relacionamento interpessoal | | | | | |
| Nível insuficiente | 4 valores | | | | |
| Nível reduzido | 8 valores | | | | |
| Nível suficiente | 12 valores | | | | |
| Nível bom | 16 valores | | | | |
| Nível elevado | 20 valores | | | | |

| Classificação Final de cada parâmetro | |
|--|---------------|
| Parâmetro | Classificação |
| Conhecimentos específicos, formação e | |
| Motivação e orientação para o exercício da | |
| Atitude, responsabilidade e compromisso | |
| Comunicação | |
| Relacionamento interpessoal | |

| Classificação Final |
|---------------------|
|---------------------|

O Júri

