

## ATA 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 dezanove postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional – Higiene Urbana.*

Aos 23 dias do mês de agosto de dois mil e vinte e um, pelas 10:00 horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum aprovado por deliberação da Junta de Freguesia de 20 de agosto de 2021.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: Pedro Miguel Gomes Fonseca, na qualidade de Presidente; Daniela Andreia da Silva Dias e Marina de Lurdes Machado Furtado, ambos na qualidade de Vogais Efetivos.

**ORDEM DE TRABALHOS:**

**PONTO I: Orientações gerais;**

**PONTO II: Métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação;**

**PONTO III: Aplicação dos métodos de seleção;**

**PONTO IV: Definição dos critérios de desempate;**

**Ponto V: Apresentação de candidaturas e Notificações aos candidatos;**

**PONTO VI: Requisitos.**

**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.

**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 “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 EU, devem anexar à sua candidatura:

- Comprovativo de nacionalidade;
- Comprovativo do grau habilitacional ou profissional, devidamente reconhecido, quando adquirido noutro país que não Portugal.

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

- Residem em Portugal;
- São detentores do grau académico e ou profissional, devidamente reconhecido, quando adquirido noutro país que não Portugal.

### **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 Olivais 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.

### **Candidatos com deficiência**

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, no procedimento concursal em que o número de lugares a preencher seja igual ou superior a 10, é fixada uma quota de 5% do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência.

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

### **PONTO II – Métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação**

O júri teve em consideração o perfil de competências do posto de trabalho (anexo I), 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 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 Olivais 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 ambos da Portaria, e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício de determinada função. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova será constituída por duas componentes com a valoração total de 20 valores.

A componente I será de forma escrita e de natureza teórica, de realização individual, com dez (10) questões de verdadeiro/falso e 10 questões de correspondência. A valoração de cada

questão é de 1 valor. A componente I da prova de conhecimentos terá a duração de 30 minutos. É permitido aos candidatos a consulta de legislação apenas em papel desde que desprovida de anotações/comentários pelo próprio ou pelo autor, destacados e sublinhados. Não é permitida a consulta em formato digital. A prova versará sobre a seguinte legislação, nas suas atuais redações:

- Decreto-Lei n.º 348/93, de 01 de outubro – Prescrições mínimas de segurança e saúde dos trabalhadores na utilização de Equipamento de Proteção Individual;
- Portaria n.º 988/93, de 06 de outubro - Estabelece as prescrições mínimas de segurança e de saúde dos trabalhadores na utilização de Equipamento de Proteção Individual;
- Portaria n.º 1131/93, de 04 de novembro - Estabelece as exigências essenciais relativas à saúde e segurança aplicáveis aos equipamentos de proteção individual.

A componente II será composta por duas partes, cada uma com a duração de 15 minutos e com a valoração de 5 valores cada. Será de natureza prática e simulação, de forma oral e de realização individual.

PARTE I – Proceder à varredura de um local, na área da Freguesia, incluindo despejo de papeleiras, com recurso a instrumentos manuais ou mecânicos, realizando todos os procedimentos e técnicas, de modo a utilizar e nomear todos os instrumentos de trabalho e equipamentos de higiene, segurança e sinalização.

PARTE II – Proceder à limpeza de uma sarjeta, na área da Freguesia, com recurso a instrumentos manuais ou mecânicos, realizando todos os procedimentos e técnicas, de modo a utilizar e nomear todos os instrumentos de trabalho e equipamentos de higiene, segurança e sinalização.

São avaliados os seguintes critérios:

- a) Perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados;
- b) Manuseamento dos instrumentos adequados à tarefa e utilização do equipamento de segurança, higiene e sinalização.

A componente I da prova de conhecimentos encontra-se em envelope fechado junto à presente ata.

A componente II da prova de conhecimentos e a respetiva ficha de avaliação encontram-se anexas à presente ata (Anexo II).

### B) Avaliação Psicológica (AP):

Será aplicada 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 através dos seguintes níveis: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

### 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 legalmente exigível ou habilitação exigida à data da admissão na carreira e inferior à legalmente exigida à data de abertura do procedimento concursal. | 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 considerados 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:

| 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 15 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 15 horas e inferior a 35 horas. | 12        |
| Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração entre as 35 horas 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 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.               | 8         |
| Entre 1 ano e inferior a 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.  | 12        |
| Entre 2 anos e inferior a 3 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho. | 16        |
| Com 3 ou mais anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.               | 20        |

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

4,000 a 5,000 – 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 (Anexo III).

#### **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:

|   |            |
|---|------------|
| 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 (Anexo IV) 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 III – Aplicação dos Métodos de Avaliação.

Considerando as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, e a deliberação do órgão executivo em reunião realizada em 20 de agosto de 2021, **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 n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação conferida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

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**.

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar a forma de aplicação dos métodos de avaliação.

### PONTO IV – 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:

- a) Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho em Autarquias Locais;
- b) Melhor classificação obtida no método de seleção Entrevista Profissional de Seleção.

Os critérios de desempate foram aprovados por unanimidade.

**PONTO V – 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 pela trabalhadora designada pela Junta de Freguesia para o efeito, 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 VI – Requisitos**

Nível habilitacional exigido de acordo com os artigos 34.º e 86.º da LTFP.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão pelas 13:00 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.

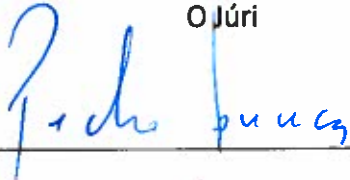
**Anexos:**

Anexo I – Perfil de Competências;

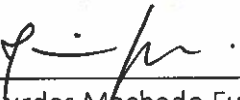
Anexo II – Prova de Conhecimentos e grelha de avaliação (componente II);

Anexo III – Ficha Individual de Avaliação Curricular;

Anexo IV – Ficha Individual da Entrevista Profissional de Seleção.

O Júri  
  
\_\_\_\_\_  
(Pedro Miguel Gomes Fonseca)

  
\_\_\_\_\_  
(Daniela Andreia da Silva Dias)

  
\_\_\_\_\_  
(Marina de Lurdes Machado Furtado)

# Freguesia de Olivais

*Unidade Orgânica:* Divisão de Ambiente Urbano  
(DAU)

## PERFIL DE COMPETÊNCIAS

*Carreira:* Assistente Operacional

*Categoria:* Assistente Operacional

*Áreas de Atividade:* Manutenção e conservação dos espaços da Freguesia.

2  
T. P.  
DA



## Enquadramento do Posto de Trabalho

### I. DADOS DO ÓRGÃO OU SERVIÇO

**Entidade:** Freguesia de Olivais

**Morada:** Rua General Silva Freire, Lote C, 1849-029 Olivais

**Telefone:** 21 854 06 90

**E-mail:** geral@jf-olivais.pt

**Sítio na Internet:** <http://www.jf-olivais.pt>

### II. DADOS DO POSTO DE TRABALHO

**Área funcional:** Serviços exteriores.

**Carreira:** Assistente Operacional

**Categoria:** Assistente Operacional

**Superior hierárquico:** Dirigente Intermédio de 2.º Grau

**Conteúdo Funcional da Carreira:** (conforme anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

- “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.”

**Objetivo da função:** Assegurar a manutenção, limpeza e conservação do espaço público e equipamentos.

#### TAREFAS

- Assegurar as ações de limpeza nos balneários, lavadouros e sanitários públicos, sarjetas e sumidouros, mercados e/ou escolas primárias, terrenos e taludes e outros espaços da responsabilidade da Freguesia;
- Executar a varredura e lavagem manual das ruas e passeios e proceder ao despejo das papeleiras;
- Assegurar a manutenção e limpeza de espaços verdes;
- Revestir e reparar pavimentos e assentar paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra, tais como calçada à portuguesa, granito, basalto, cimento e ou pedra calcária;



- Realizar a manutenção e conservação de placas toponímicas, pavimentos pedonais, mercado e feiras, sinalização horizontal e vertical, parques infantis, chafarizes e fontanários, balneários, lavadouros e sanitários, fontes e lagos.
- Proceder ao manuseamento, limpeza e arrumação dos instrumentos e máquinas de trabalho;
- Prestar apoio nas atividades dinamizadas pela Junta de Freguesia;
- Executar as tarefas enquadradas no conteúdo funcional da carreira/categoria em questão.

**Local de trabalho:** Instalações da Freguesia de Olivais e/ou área territorial da freguesia.

**Horário de trabalho:** das 8h00 às 11h30 e das 13h00 às 16h30 e das 09h00 às 13h00 e das 14h00 às 17h00. Os horários estabelecidos podem sofrer alterações de acordo com as necessidades.

### **RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS**

Manuseamento de instrumentos, máquinas e equipamentos inerentes ao posto de trabalho.

### **RELACIONAMENTOS**

#### **Interlocutores habituais**

- Superiores;
- Colegas;
- Público em geral.

## **III. FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA**

### **Habilitações Académicas**

Escolaridade mínima obrigatória de acordo com a idade.

### **Fatores facilitadores da adaptação**

**Experiência Profissional:** Na área do posto de trabalho.

**Formação Profissional:** Não exigível.

**Área de Formação:** Não exigível.

**Conhecimentos especializados:** Não exigível.

### **Exigências específicas da função**

Não exigível.

## Competências Comportamentais

### Competências Transversais à Freguesia

- **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; no desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos; Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.

- **Organização e Método de Trabalho:** capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas; Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho; Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios; Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.

- **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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature at the top and several smaller initials below it.

### Competências Específicas ao Posto de trabalho

- **Adaptação e melhoria contínua:** capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: reage, normalmente, de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente; encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional; reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria; mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.

- **Orientação para a Segurança:** capacidade para compreender e integrar na sua actividade 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.

*As competências acima mencionadas foram extraídas da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, referente ao Assistente Operacional.*







Freguesia de Olivais

*[Handwritten signatures]*

Grelha de Avaliação Curricular

| Nome do Candidato | Habilitações académicas (HA) - 25% |                 | Formação profissional (FP) - 30% |       |           | Experiência profissional (EP) - 35% |           | Avaliação de desempenho (AD) - 10% |           | Classificação final |
|-------------------|------------------------------------|-----------------|----------------------------------|-------|-----------|-------------------------------------|-----------|------------------------------------|-----------|---------------------|
|                   | Nível                              | Data Nascimento | Descrição                        | Horas | Pontuação | Descrição                           | Pontuação | Descrição                          | Pontuação |                     |
|                   |                                    |                 |                                  |       |           |                                     |           |                                    |           |                     |
|                   |                                    |                 |                                  |       |           |                                     |           |                                    |           |                     |
|                   |                                    |                 |                                  |       |           |                                     |           |                                    |           |                     |
|                   |                                    |                 |                                  |       |           |                                     |           |                                    |           |                     |
|                   |                                    |                 |                                  |       |           |                                     |           |                                    |           |                     |
|                   |                                    |                 |                                  |       |           |                                     |           |                                    |           |                     |
|                   |                                    |                 |                                  |       |           |                                     |           |                                    |           |                     |
|                   |                                    |                 |                                  |       |           |                                     |           |                                    |           |                     |







## Freguesia de Olivais

Procedimento concursal – Assistente Operacional – Higiene Urbana - Ref.º 16

*[Handwritten signature]*  
P. J. *[Handwritten initials]*

### Ficha Individual de Entrevista Profissional de Seleção

| Nome do candidato:                                       | Escala     | Classificação atribuída |        | Fundamentação |
|--|------------|-------------------------|--------|---------------|
|  |            | Presidente:             | Vogal: |               |
| <b>Conhecimentos específicos, formação e experiência</b> |            |                         |        |               |
| Nível insuficiente                                       | 4 valores  |                         |        |               |
| Nível reduzido   | 8 valores  |                         |        |               |
| Nível suficiente   | 12 valores |                         |        |               |
| Nível bom  | 16 valores |                         |        |               |
| Nível elevado  | 20 valores |                         |        |               |
| <b>Motivação e orientação para o exercício da função</b> |            |                         |        |               |
| Nível insuficiente                                       | 4 valores  |                         |        |               |
| Nível reduzido   | 8 valores  |                         |        |               |
| Nível suficiente   | 12 valores |                         |        |               |
| Nível bom  | 16 valores |                         |        |               |
| Nível elevado  | 20 valores |                         |        |               |
| <b>Atitude, responsabilidade e compromisso</b>           |            |                         |        |               |
| Nível insuficiente                                       | 4 valores  |                         |        |               |
| Nível reduzido   | 8 valores  |                         |        |               |
| Nível suficiente   | 12 valores |                         |        |               |
| Nível bom  | 16 valores |                         |        |               |
| Nível elevado  | 20 valores |                         |        |               |







## Freguesia de Olivais

Procedimento concursal – Assistente Operacional – Higiene Urbana - Ref.º 16

|   | 4 valores |  |  |  |  |
|---|-----------|--|--|--|--|
| <b>Capacidade de comunicação</b>                  |           |  |  |  |  |
| Nível insuficiente                                |           |  |  |  |  |
| Nível reduzido                                    |           |  |  |  |  |
| Nível suficiente                                  |           |  |  |  |  |
| Nível bom   |           |  |  |  |  |
| Nível elevado                                     |           |  |  |  |  |
| <b>Competência de relacionamento interpessoal</b> |           |  |  |  |  |
| Nível insuficiente                                |           |  |  |  |  |
| Nível reduzido                                    |           |  |  |  |  |
| Nível suficiente                                  |           |  |  |  |  |
| Nível bom   |           |  |  |  |  |
| Nível elevado                                     |           |  |  |  |  |

*[Handwritten signature]*  
P.F. *[Handwritten mark]*







## Freguesia de Olivais

Procedimento concursal – Assistente Operacional – Higiene Urbana - Ref.º 16

f=f.

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

O Júri



