



[Handwritten signatures]

Procedimento Concursal Comum para ocupação de 1 posto de trabalho de Assistente operacional (Coveiro), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Ata nº 1

Ata da reunião do júri, para fixação dos critérios de apreciação e ponderação das provas

O júri do procedimento, composto por Maria de Jesus Santos Duarte da Conceição, na qualidade de Presidente do Júri, Técnica Superior da área Jurídica, Dirigente Intermédio de 2º Grau da UOF Administrativa, António José Espiguiñas Barbas e por Vitor Augusto Cid Carreiras, Coordenador Técnico da Subunidade de Recursos Humanos, na qualidade de vogais efetivos, reunidos no dia 18 de setembro de 2026, no Edifício dos Paços do Concelho de Monforte, **deliberou por unanimidade** e ao abrigo do nº 2 do artigo 9º., e dos artigos 17º. e 18º. da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção para ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização e perfil a aplicar no procedimento, nos seguintes termos:

1 .

1. 1. Caracterização do posto de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado e em vigor:

- a) Assegurar o funcionamento regular do serviço público afeto ao espaço do cemitério;
- b) Responsabilidade pela guarda, correta utilização, manutenção e reparação dos equipamentos e ferramentas de trabalho;
- c) Abertura de sepulturas no solo ou jazigos, escavando valas com as dimensões adequadas à urna (caixão), e posterior aterro;
- d) Realização de enterros e deposição de urnas em sepulturas, jazigos ou gavetões;
- e) Execução de operações de exumação (retirada de restos mortais após o prazo legal) e transladação de ossadas;
- f) Limpeza, conservação e organização do recinto do cemitério e dos espaços envolventes afetos ao serviço.

1.2. A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do nº 1, do artigo 81º. da Lei nº 35/2014, de 20 de junho.

2 . Métodos de seleção, sua ponderação e sistema de valoração final:

2.1. No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente ao procedimento, ou tratando-se de candidatos em situação de requalificação em que imediatamente antes, tenham



desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- a) Avaliação curricular;
- b) Entrevista de avaliação de competências;
- c) Prova de conhecimentos

2.2. A classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = AC (50\%) + EAC (25\%) + PC (25\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

PC = Prova de Conhecimentos.

2.3. Os métodos referidos no ponto anterior, podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, no momento da candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, que a seguir se discriminam.

2. 4. No recrutamento dos candidatos não previstos no ponto 2.1, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- a) Prova de conhecimentos;
- b) Avaliação Psicológica.

2.5. A classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = PC (100\%) + AP (\text{apto})$$

Em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica

2.6. Cada um dos métodos é eliminatório, considerando-se excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, ou na avaliação psicológica a menção de “não apto”, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

2.7 Só serão admitidos ao Procedimento concursal os candidatos que sejam titulares do nível habilitacional de Escolaridade Obrigatória.

3. Parâmetros de avaliação e grelha classificativa dos métodos de seleção a aplicar no procedimento:

3.1 Avaliação curricular – visa avaliar a qualificação dos candidatos designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções e avaliação de desempenho obtida;

3.1.1. Na avaliação curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, a classificação obtida resultará da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a seguinte fórmula:

$$AC = (20\% \times HA) + (30\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD), \text{ sendo:}$$

AC = Avaliação curricular;

HA = Habilitação Académica, ou a nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

FP = Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

EP = Experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;

AD = Avaliação de Desempenho, relativa ao último período, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho.

3.1.2. As Habilitações Acadêmicas (HA) são pontuadas de acordo com a seguinte grelha classificativa;

Escolaridade Obrigatória – 18 valores

Outra habilitação de grau acadêmico superior – 20 valores

3.1.3 A Formação Profissional (FP) será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Participação em ações de formação com duração total até 50 horas = 10 valores

Participação em ações de formação com duração total de 51 horas a 150 horas = 12 valores

Participação em ações de formação relacionadas com duração total de 151 horas a 200 horas = 14 valores

Participação em ações de formação com duração total de 201 horas a 250 horas = 16 valores

Participação em ações de formação com duração total de 251 a 300 = 18 valores

Participação em ações de formação com duração total de 301 a 351 = 20 valores.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente a duração e data da realização, bem tenham sido realizadas nos últimos 5 anos e tenham relação com as funções a desempenhar. Sempre que o certificado não refira o número de horas considera-se que cada dia equivale a 7 horas, cada semana a 35 horas.

3.1.4. A Experiência profissional relevante será a referente à exercida na função de coeiro e será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Sem experiência na área de atividade = 10 valores

Inferior a 5 anos = 12 valores;

Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos = 14 valores;

Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos = 16 valores;

Igual ou superior a 15 anos e inferior a 20 anos = 18 valores;

Igual ou superior a 20 anos = 20 valores.

Apenas é considerado a experiência profissional desde que devidamente comprovada.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declarações a emitir pelos serviços de origem.

3.1.5. A avaliação de desempenho será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Desempenho inadequado = 0 valores;

Desempenho regular/adequado = 10 valores;

Desempenho relevante/bom/muito bom = 14 valores;

Desempenho excelente = 20 valores;

Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho = 10 valores.

3.2 Entrevista de avaliação de competências – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A citada entrevista será efetuada por técnico devidamente formado para utilização deste método o qual entregará ao júri o resultado dessa avaliação, para que este assegure a tramitação do procedimento concursal.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências a seguir definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência de comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insu-

Handwritten: *Barbosa*

ficiente, os quais correspondem respetivamente, as classificações de vinte, dezasseis, doze, oito e quatro valores.

A entrevista será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: Orientação para o serviço público; Orientação para os resultados; Iniciativa; Orientação para a colaboração; Organização, planeamento e gestão de projetos; Orientação para a segurança.

Handwritten: *[Signature]*

As competências foram selecionadas a partir da lista que consta da Portaria nº 236/2024/1, de 27 de setembro, sendo as constantes do perfil de grau de complexidade funcional 1.

3.3. A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função. Terá a duração de 30 minutos e consistirá na execução de algumas tarefas inerentes à atividade de coveiro, como abertura de sepultura, preparação de ossário para funeral, tarefas de manutenção da limpeza do cemitério e/ou resposta a perguntas orais sobre o Regulamento do cemitério municipal de Monforte.

A prova, será cotada de 0 a 20 valores e avaliada de acordo com os seguintes elementos:

- a) Perceção e compreensão da tarefa – avaliação da atitude e capacidade de entender a tarefa que tem que executar:
0 valores – não demonstrou perceção nem compreensão da tarefa;
3 valores – demonstrou reduzida perceção e compreensão da tarefa;
5 valores – demonstrou perceção e compreensão da tarefa.
- b) Qualidade de realização da tarefa – Avaliação do domínio técnico da tarefa realizada:
0 valores – não realizou nenhuma tarefa;
3 valores – tarefa incompleta e/ou realizada com deficiências;
5 valores – tarefa completa e realizada sem deficiências.
- c) Celeridade na execução – Avaliação da rapidez com que realiza a tarefa
0 valores – revelou muito pouca rapidez na execução da tarefa;
3 valores – revelou alguma rapidez na execução da tarefa;
5 valores – revelou muito rapidez na execução da tarefa.
- d) Duas perguntas sucintas e orais sobre o Regulamento do cemitério de Monforte -2,5 valores cada pergunta.

3.4 Avaliação Psicológica - 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 posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. Pode ser realizada através de entidade especializada, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela entidade antes referida.

A avaliação psicológica é valorada através das menções de Apto e Não Apto. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado tem a validade de 24 meses, contados a partir da data de homologação da lista de ordenação final, podendo nesse período ser aproveitada para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP.

4. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido

uma valoração inferior a nove e meio valores em qualquer um dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

Em situações de igualdade de valoração, aplicam-se os critérios definidos no artigo 24º. da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

A lista unitária de ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a escala classificativa de zero a vinte valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

A lista unitária de ordenação final, após homologação do dirigente máximo do órgão ou serviço será publicitada no Diário da República e disponibilizada no site do Município(www.cm-monforte.pt).

A aplicação dos métodos de seleção bem como a redução a escrito da respetiva decisão, fica sob responsabilidade do júri.

Colocada á votação a presente ata, e após votação nominal, a mesma foi aprovada por unanimidade por todos os elementos do júri.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e se lavrou a presente ata que será assinada por todos os membros do júri.

Paços do Município de Monforte, aos 18 dias do mês de setembro de 2026.

O Júri

A Presidente do Júri



O Primeiro Vogal Efetivo



O Segundo Vogal Efetivo



