



ATA N.º 1

ATA DE CRITÉRIOS DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA O PREENCHIMENTO DE 6 POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, NA ÁREA FUNCIONAL DE JARDINEIRO.

Aos vinte dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 6 postos de trabalho da carreira/categoria geral de Assistente Operacional, área funcional de Jardineiro, composto por:

Presidente: Maria Manuela Castro Gonçalves Lima, Diretora de Departamento de Gestão de Recursos Humanos.

Vogais Efetivos: Maria João Vieira Santos, Técnica Superior dos Espaços Verdes e Jardins e Susana Maria Neves Vidal, Técnica Superior.

Vogais Suplentes: Nuno Filipe Sanches Moreira, Assistente Técnico e José Carlos Gomes Pereira, Encarregado Operacional.

Na reunião o júri fixou os elementos legalmente exigidos pela Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro e Lei nº 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual, assim como a parametrização dos critérios de avaliação em cada um dos métodos de seleção aplicados e respetiva ponderação de acordo com o perfil de competências previamente definido, definição da grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método.

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Primeiro - Caracterização do posto de trabalho: Cultiva flores, árvores ou outras plantas e semeia relvados em parques ou jardins públicos sendo o responsável por todas as operações inerentes ao normal desenvolvimento das culturas e à sua manutenção e conservação, tais como preparação prévia do terreno, limpeza, rega, tutoragem, aplicação dos tratamentos fitossanitários mais adequados e proteção contra eventuais condições atmosféricas adversas; procede à limpeza e conservação dos arruamentos e canteiros; tendo em vista a preparação prévia do terreno, cava ou abre covas, despedrega, substituiu a terra fraca por terra arável e aplica estrume, adubos e ou corretivos quando necessário; no caso específico dos arrelvamentos, espalha e enterra as sementes, nivela o terreno e posteriormente compacta e apara a relva; com vista ao tratamento ulterior das terras no sentido de assegurar o normal crescimento das plantas, o jardineiro sacha, monda aduba, rega, (automática ou manualmente) e quando necessário poda e aplica herbicidas ou pesticidas; quando existam viveiros de plantas, procede à cultura de sementes, bolbos, porta-enxertos, arbustos, árvores e flores, ao ar livre ou em estufa, para propagação, preparando os viveiros, cravando-os, adubando-os e compondo-os adequadamente; procede igualmente à sementeira, plantação, transplantação, enxertia, rega, proteção contra intempéries e tratamentos fitossanitários, podendo eventualmente realizar ensaios para criar novas variedades de plantas; opera com os diversos instrumentos necessários à realização



das tarefas inerentes à função de jardinagem, que podem ser manuais (tesouras, podões, serrotes, pás, picaretas, enxadas e outros) ou mecânicos (máquinas de limpar e cortar relva, motores de rega, aspersores, motosserras, gadanhelas mecânicas, máquinas arejadoras e outras); é responsável pela limpeza, afinação e lubrificação do equipamento mecânico; procede a pequenas reparações, providenciando em caso de avarias maiores o arranjo do material.

Segundo: Requisitos de admissão: a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar; d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; f) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

Nível habilitacional: Escolaridade Obrigatória, consoante a idade: 4ª classe para os indivíduos nascidos até 31 de dezembro de 1966; 6º ano de escolaridade para os indivíduos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980 e 9º ano de escolaridade para os indivíduos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981 e o correspondente ao 12º ano de escolaridade para os candidatos matriculados no 1º ou 2º ciclo ou no 7º ano de escolaridade, a partir de 01 de setembro de 2009.

Não há lugar, no presente procedimento concursal, à substituição do nível habilitação exigido por formação adequada ou experiência profissional.

Terceiro - Métodos de Seleção:

Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, completado com o método facultativo Prova de Conhecimentos - para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como, no recrutamento de candidato/a em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

ou

Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, completado com o método facultativo Entrevista de Avaliação de Competências - para os restantes candidatos/as.

A Avaliação Curricular: Visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação literária ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

Habilitações Literárias - HL;

Formação Profissional - FP;

Experiência Profissional - EP;

Avaliação de Desempenho - AD

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = HL (15 \%) + FP (30\%) + EP (30 \%) + AD (25 \%)$

Em que:

Habilitações Literária (HL): Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores:

Habilitações Literária - Valoração:

Habilitação literária exigida para o posto de trabalho - 15 valores;

Habilitação literária superior à exigida - 20 valores.

A Formação Profissional (FP): será considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho.

São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação Profissional - Valoração:

Sem ações ou não relacionadas com a área - 10 Valores;

inferior a 20 horas - 12 Valores;

entre 21 horas e 40 horas - 14 Valores

entre 41 horas e 60 horas - 16 Valores

entre 61 horas e 80 horas - 18 Valores

superior a 81 horas - 20 Valores

Os valores não são cumulativos, pelo que, no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

A Experiência Profissional (EP) será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional Valoração:

Sem experiência ou igual a 1 ano - 10 Valores

Experiência profissional > 1 ano até < 4 anos - 12 Valores

Experiência profissional = 4 anos e < 8 anos - 14 Valores

Experiência profissional = 8 e < 12 anos - 16 Valores

Experiência profissional = 12 e < 16 anos - 18 Valores

Experiência profissional = ou > 16 anos - 20 Valores

Avaliação de Desempenho (AD) Devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

4 a 5 Menção de Excelente - 20 valores;

4 a 5 Desempenho Relevante - 15 valores;

2 a 3,999 Desempenho Adequado 12 valores;

1 a 1,999 - Desempenho Inadequado - 8 valores.

Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.

As ponderações dos fatores (HL, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a



que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Prova de Conhecimentos: Visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata e é cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Forma, natureza, duração da Prova de Conhecimentos:

A prova assume forma prática e de simulação, com duração de 60 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função durante a qual serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação:

- Grau de conhecimentos técnicos;
- compreensão da tarefa e capacidade de a demonstrar: utilização de um serrote (saber manusear serrote e cortar ramos até 10 cm); utilização de uma tesoura de poda (manusear tesoura de poda na realização de podas de arbustivas); plantação e replantação de herbáceas e árvores (saber quais as ferramentas e utensílios agrícolas necessários para realizar os procedimentos prévios, à plantação, como abertura de covas); mobilização de solo e preparação para sementeira (saber quais as ferramentas ou alfaías agrícolas necessárias para preparar o solo para uma sementeira); realização de regas manuais (saber instalar uma mangueira numa torneira e quais os acessórios necessários).
- As tarefas realizadas devem ter em conta os seguintes parâmetros: qualidade da realização e a duração da realização;
- Relações interpessoais: manifestarem habilidade na comunicação; capacidade de ouvir; compreender diferentes opiniões, empatia e respeito.
- Robustez física.

Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato/a submetido/à avaliação psicológica será elaborada uma ficha, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado obtido.

A avaliação psicológica será valorada através das menções classificativas Apto e Não Apto.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

A. Realização e Orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.



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

C. **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.

D. **Otimização de Recursos:** Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.

E. **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.

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

Valoração da Entrevista de Avaliação de Competências:

- O/A candidato/a evidencia 6 ou 5 competências - 20 valores;
- O/A candidato/a evidencia 4 ou 3 competências - 16 valores;
- O/A candidato/a evidencia 2 competência - 12 valores;
- O/A candidato/a evidencia 1 competência - 8 valores;
- O/A candidato/a evidencia 0 competências - 4 valores

Quarto: A ordenação final dos/as candidatos/as resulta da aplicação da seguinte fórmula e é expressa numa escala de 0 a 20 valores:

OF= AC 30% + EAC 40% + PC 30% (método facultativo)

Ou

OF= PC 70% + AP (Apto/Não Apto) + EAC 30% (método facultativo)

Em que:

OF - Ordenação Final;

PC - Prova de conhecimentos;

AP - Avaliação Psicológica;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da referida Portaria, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- Candidato com mais classificação obtida no primeiro método;
- Candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
- Candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso.

Quinto — Aplicação faseada dos métodos: Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no nº 1 art.º 19º os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método será efetuada apenas a parte dos/as



CÂMARA MUNICIPAL
VILA DO CONDE

candidatos/as aprovados/as no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 40 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação.

Sexto - Candidatos com grau de Incapacidade: Nos termos do nº 3 do art.º 3º do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no nº 1 do art.º 2º da Lei nº 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Sétimo - Notificações: O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos candidatos são realizadas nos termos do art.º 6º da referida Portaria através da Plataforma e/ou Correio Eletrónico recrutamento@cm-viladoconde.pt.

Nada mais havendo a tratar, foi declarada encerrada a reunião da qual, para constar, se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelo respetivo júri.

(Presidente do Júri — Maria Manuela Castro Gonçalves Lima)

(1º Vogal Efetivo — Maria João Vieira Santos)

(2º Vogal Efetivo — Susana Maria Neves Vidal)