



ATA DOS CRITÉRIOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – 4 LUGARES DE JARDINEIRO

ATA NÚMERO UM

Aos 12 dias do mês de agosto do ano dois mil e vinte e dois reuniu no Edifício dos Paços do Município, o júri constituído pelas Senhoras Corine Lopes, Técnica Superior/Arq. Paisagista, na qualidade de Presidente do Júri, Tânia Moreira, Técnica Superior/ Eng.ª do Ambiente e Lídia Madeira, Técnica Superior/Arq. Paisagista como vogais, a fim de fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, bem como o sistema de valoração final dos métodos de seleção a utilizar no procedimento, nos termos do que dispõe os art.º5º e 6º da Portaria nº.125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

O Júri analisou e aprovou por unanimidade os métodos de seleção e ponderação dos fatores de avaliação, bem como o sistema de ordenação final constantes nesta ata, relativamente à seleção dos candidatos a preencher:

Serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios – Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) e um facultativo, referidos nos nos.1 a 3 do artigo 36º da Lei nº.35/2014, de 20 de junho. O método de seleção facultativo a utilizar é a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Opção por métodos de seleção nos termos do nº.2 do artigo 36º da Lei nº.35/2014, de 20 de junho: Exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou a atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são: Avaliação Curricular (AC); Entrevista de Avaliação de Competências (EAC); Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

- 1- **A Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade de aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Assumirá a natureza teórica e prática, terá a duração de 60 minutos (30 minutos para a componente teórica e 30 minutos para a componente prática), valorada numa escala de 0 a 20 valores, de carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores. Versará sobre as boas práticas de jardinagem, Regulamento Municipal de Parques, Jardins e Zonas Verdes - Edital n.º 726/2004 e a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014 de 20 de junho.



A avaliação da Prova Prática resulta da média aritmética da classificação obtida na realização de 3 tarefas de jardinagem (a definir). Na prova prática será avaliada a destreza, postura, utilização dos Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva apropriados à tarefa, rapidez e resultado final do trabalho executado, que serão avaliadas da seguinte forma:

0 – Tarefa não executada.

10 – Tarefa executada com alguma dificuldade e muitas deficiências.

11 a 13 – Tarefa executada com alguma dificuldade e algumas deficiências.

14 a 17 – Tarefa executada sem dificuldade, mas com algumas deficiências.

18 a 20 – Tarefa executada sem dificuldade, com perfeição e rapidez.

2 - A Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

O júri deliberou que a mesma será efetuada por entidade externa especializada para este efeito. A Avaliação Psicológica será valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12, 8 e 4 valores.

3 - A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – 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. Será classificada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20,16, 12, 8 e 4 valores. A classificação final resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros:

Critério 1 – Motivação e interesse:

- a) Desinteressado ou apático – Classificação: insuficiente (4 valores)
- b) Pouco interessado, escassa motivação, fraca perceção do conteúdo funcional do cargo a prover: - Classificação reduzido (8 valores)
- c) Interessado, ativo e motivado, mas com pouca perceção do conteúdo funcional do cargo a prover – Classificação: suficiente (12 valores)
- d) Interessado, motivado, com boa perceção do conteúdo funcional do cargo a prover – Classificação: bom (16 valores)



- e) Grande visão de conjunto, elevado interesse e dinamismo, com grande conhecimento do conteúdo funcional do cargo a prover – Classificação: elevado (20 valores)

Critério 2 – Capacidade resolução de conflitos-estratégias:

- a) Pouca facilidade em interagir com os outros – Classificação: insuficiente (4 valores)
- b) Denota alguma facilidade em interagir com os outros, mas pouca flexibilidade em aceitar as suas posições – Classificação: reduzido (8 valores)
- c) Denota facilidade em interagir com os outros utilizando estratégias adequadas para a resolução dos conflitos mas com comportamento pouco prestável e postura pouco profissional para a resolução dos conflitos – Classificação: suficiente (12 valores)
- d) Denota facilidade em interagir com os outros, comportamento bastante estável e postura profissional apresentando boas estratégias para a resolução dos conflitos – Classificação: bom (16 valores)
- e) Denota elevada facilidade em interagir com os outros, comportamento bastante estável e muito boa postura profissional apresentando boas estratégias para a resolução dos conflitos – Classificação: bom (20 valores)

Critério 3 – Comportamento nas relações interpessoais:

- a) Trato pouco cordial, denota alguma agressividade e arrogância – Classificação: insuficiente (4 valores)
- b) Denota autoconfiança elevada mas um comportamento pouco estável – Classificação: reduzido (8 valores)
- c) Trato afável com alguma autoconfiança e um comportamento estável – Classificação: suficiente (12 valores)
- d) Trato afável com autoconfiança e um comportamento estável – Classificação: bom (16 valores)
- e) Trato afável, autoconfiança, assertivo e demonstrando à vontade na relação com os outros: elevado (20 valores)

Critério 4 – Capacidade de comunicação:

- a) Insegurança e deficiente expressão verbal – Classificação: insuficiente (4 valores)
- b) Reserva e constrangimento, expressão verbal pouco fluente – Classificação: reduzido (8 valores)
- c) Reserva e constrangimento, expressão verbal fluente – Classificação: suficiente (12 valores)



- d) Expressa-se com clareza, fluência e precisão, denotando, segurança –
Classificação: bom (16 valores)
- e) Grande segurança, espontaneidade e poder de comunicação: elevado (20 valores)

4 - Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = 45\%PC + 25\%AP + 30\%EPS$$

5 - Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº.2 do artigo 36º da Lei nº.35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios – Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e um método de seleção facultativo: Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

5.1 – A Avaliação Curricular (AC) – que visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a Habilitação Académica (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD).

5.2 – Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

5.2.1 – Habilitação Académica (HA)

Este item é classificado conforme o nível de habilitação, de acordo com o seguinte:

- Escolaridade Mínima obrigatória - 12 valores
- Superior à escolaridade mínima obrigatória – 16 valores

5.2.2 – Formação Profissional (FP)

Serão ponderadas as ações de formação, cursos ou seminários diretamente relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente comprovado no processo de candidatura. Os cursos, ações de formação ou seminários são classificados nos três tipos seguintes, dependentes do número de horas (NH) da formação:

- CD (curta duração) $21 \leq NH \leq 35$
- MD (média duração) $35 < NH \leq 70$
- LD (longa duração) $NH > 70$

A classificação é obtida com base no número equivalente de cursos (nEQC), calculado a partir do número de cursos de curta duração (nCD), de média duração (nMD) e de longa duração (nLD), com a



fórmula seguinte , cujo resultado deve ser arredondado para o número inteiro mais próximo (inteiro superior no caso de meias unidades exatas):

$$nEQC = 1 nCD + 2nMD + 3,0nLD$$

Para obter a classificação (FP) neste item, utiliza-se então a fórmula seguinte:

$$\text{Classificação (FP)} = \min [20; (nEQC + 10)]$$

Serão contabilizadas enquanto ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, as realizadas na área específica do posto de trabalho para o qual é aberto o presente procedimento.

5.2.3 – Experiência Profissional (EP)

A valoração da Experiência Profissional (EP) incidirá na valorização do desempenho efetivo de funções na área para o qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

- Experiência < 1 ano – 10 valores;
- 1 ano ≤ Experiência < 2 anos – 12 valores;
- 2 anos ≤ Experiência < 3 anos – 14 valores;
- 3 anos ≤ Experiência < 4 anos – 16 valores;
- 4 anos ≤ Experiência < 5 anos – 18 valores;
- Experiência ≥ 5 anos – 20 valores.

5.2.4 – Avaliação de Desempenho (AD)

A classificação neste item é dada pela média aritmética das avaliações de desempenho obtidas nos três últimos avaliações, para os candidatos que já desempenham funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Apenas serão consideradas avaliações efetuadas no âmbito do SIADAP. Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos anos, será considerada a avaliação de desempenho igual a três, nesse ano.

$$AD = (\text{Aval. Desemp 2020/2019} + \text{Aval.Desemp.2018/2017} + \text{Aval.Desemp.2016/2015}) / 3$$

- a) Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio
- Desempenho Insuficiente – 5 valores
 - Desempenho de Necessita Desenvolvimento – 10 valores
 - Desempenho Bom – 14 valores
 - Desempenho Muito Bom – 18 valores
 - Desempenho Excelente – 20 valores
- b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro
- Desempenho Inadequado (0 a 1,999) – 5 valores
 - Desempenho Adequado (2,000 a 2,999) – 10 valores



Desempenho Adequado (3,000 a 3,999) – 14 valores
Desempenho Relevante (4,000 a 4,499) – 16 valores
Desempenho Relevante (4,500 a 5,000) - 18 valores
Desempenho Excelente – 20 valores

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, resultando da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA + FP + EP + AD / 4$$

em que:

HA – é a classificação do fator Habilitações Académicas;

FP – é a classificação no fator Formação Profissional;

EP – é a classificação no fator Experiência Profissional;

AD – é a classificação no fator Avaliação de Desempenho.

6 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será elaborado um guião de entrevista composto 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, avaliado 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.

O júri deliberou que a mesma será efetuada por entidade externa especializada para este efeito. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos os fases, não lhe sendo aplicável o método seguinte. A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = 45\%AC + 30\%EAC + 25\%EPS$$

7 - Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artº.27º. da Portaria nº. 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação

8 – Nos termos do nº6. do artigo 11º. da Portaria nº. 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, os candidatos têm acesso às atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva



ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitados no sítio da internet da entidade.

9 – O Júri deliberou ainda que todas as notificações serão da responsabilidade da Divisão de Gestão e Promoção de Recursos Humanos.

E não havendo nada mais a tratar foi encerrada a reunião, dela se lavrando a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos do Júri. -----

O Júri

Carne f. Lopes

Tânia Pereira Lourenço

Lídia L. L. Jadeira

