

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – JARDINAGEM – GRAU DE COMPLEXIDADE 1 - NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

ATA DE DEFINIÇÃO DE MÉTODOS E CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

Aos vinte e oito dias do mês de julho de dois mil e vinte e seis, pelas onze horas, reuniu o **júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público**, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na carreira categoria de assistente operacional – Jardinagem, para a Unidade Orgânica – Divisão de Gestão de Equipamentos e Infraestruturas, autorizado por despacho de 23/07/2026, do senhor presidente da câmara municipal, Dr. Marco Almeida, **constituído por:**

Presidente: Pedro Miguel Gonçalves Rodrigues (Chefe da Divisão de Gestão de Equipamentos e Infraestruturas, em regime de substituição);

Vogais efetivos: José Luís Tavares Henriques (Encarregado Operacional) e Ariete Margarida Pina de Almeida (Técnica Superior);

Esta reunião teve como objetivo definir os métodos e critérios de seleção, fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal.

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

1. Métodos de seleção e utilização faseada

Nos termos do art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugados com o art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e doravante designada LTFP, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências ou Prova Prática de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, sendo estes complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências, nos seguintes termos:

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências a aplicar aos candidatos com vínculo de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de

candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

B) Prova Prática de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências a aplicar aos restantes candidatos.

Os candidatos referidos na alínea A) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no Formulário Tipo de Candidatura, caso em que se aplicarão, em substituição, os métodos de seleção Prova Prática de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria, **cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei**, quantos aos obrigatórios, e pela ordem constante da publicitação, quanto aos facultativos, considerando-se excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte, bem como os que tenham obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases. Também a falta de comparência ou o atraso superior a 10 (dez) minutos, dos candidatos, em qualquer um dos métodos de seleção, implicará a exclusão do procedimento concursal.

1.1 Utilização faseada dos métodos de seleção:

De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria a aplicação dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma:

- a) Aplicação a todos os candidatos apenas do primeiro método de seleção;
- b) Aplicação do segundo método de seleção e do método seguinte apenas a 10 dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;
- c) Dispensa de aplicação do segundo método e do método seguinte aos restantes candidatos, que se consideram excluídos;
- d) Repetição das operações referidas na alínea b) até ao efetivo preenchimento dos postos de trabalho colocados a concurso, caso venha a verificar-se necessidade.

1.2. Avaliação Curricular

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores,

expressa até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;
- Avaliação de desempenho - AD;

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (30HA + 20FP + 35EP + 15AD) / 100$

Em que:

1.2.1. As **habilitações académicas** serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho – 18 valores;

Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho – 20 valores.

1.2.2. A **formação profissional** é considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtida nos últimos 5 anos. São consideradas as ações de formação que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado ou diplomas, que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação e a data de realização. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 35 horas. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último.

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

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 10 horas. – 10 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 11 e 20 horas. – 12 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 30 horas – 14 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas – 16 valores;

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 50 horas – 18 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 51 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.

1.2.3. A **experiência profissional** é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas por documento idóneo, 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:

- Sem experiência – 10 valores;
- Experiência < 1 ano – 12 valores;
- Experiência ≥ 1 e < 3 anos – 14 valores;
- Experiência ≥ 3 e < 5 anos – 16 valores;
- Experiência ≥ 5 e < 7 anos – 18 valores;
- Experiência ≥ 7 anos – 20 valores.

1.2.4. A **avaliação de desempenho**, devidamente comprovada, pondera a avaliação de desempenho relativa ao último período avaliativo ou período não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar.

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

- Desempenho inadequado – 8 valores;
- Desempenho adequado/regular – 12 valores;
- Desempenho bom – 14 valores;
- Desempenho relevante/muito bom – 16 valores;
- Excelente – 20 valores.

Nos casos em que os candidatos não possuam, por razões que não lhes sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar ser-lhes-ão atribuídos 12 valores.

1.3. Prova Prática de Conhecimentos

A Prova Prática de Conhecimentos (PPC) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a que se candidata. A prova será individual, com a duração aproximada de 30 minutos, valorada de 0 a 20 valores, considerando-se excluídos os candidatos que obtenham nota inferior a 9,5 valores.

1.3.1. A prova prática de conhecimentos incidirá sobre os conteúdos de natureza prática, diretamente relacionados com as exigências da função, nomeadamente:

- Higiene e Segurança no Trabalho – Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação;
- Utilização de Equipamentos de Proteção Individual e Equipamentos de Proteção Coletiva adequados;
- Operação e manutenção de máquinas de jardinagem e florestais:
 - Substituição de consumíveis;
 - Verificações de segurança;
 - Lubrificação dos equipamentos;
 - Conhecimento do funcionamento.
- Execução de tarefas de jardinagem:
 - Plantações (técnicas);
 - Transplantações (técnicas);
 - Corte de sebes;
 - Podas de árvores;
 - Manutenção e instalação de sistemas de rega automática e programadores;
 - Identificação de espécies de árvores, arbustos e plantas.

1.3.2. Na prova prática de conhecimentos serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação:

A. Compreensão e atitude perante a tarefa: Avaliação da perceção, interesse, empenho, sentido de responsabilidade e autoconfiança, antes e durante a execução da tarefa, em que:

- Demonstrou nível elevado - 4 valores;
- Demonstrou nível Bom - 3 valores;
- Demonstrou nível razoável - 2 valores;
- Demonstrou nível insuficiente/reduzido - 1 valor;

B. Aptidão e qualidade na execução da tarefa: Apreciação do domínio técnico e capacidade com que executa corretamente a tarefa, incluindo a escolha e utilização correta de equipamentos, em que:

- Demonstrou nível elevado - 4 valores;
- Demonstrou nível Bom - 3 valores;
- Demonstrou nível razoável - 2 valores;
- Demonstrou nível insuficiente/reduzido - 1 valor;

C. Regras de segurança do trabalho: Avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança, em que:

- Demonstrou nível elevado - 4 valores;
- Demonstrou nível Bom - 3 valores;
- Demonstrou nível razoável - 2 valores;
- Demonstrou nível insuficiente/reduzido - 1 valor;

D. Avaliação de conhecimentos específicos: Avaliação de conhecimentos específicos exigidos para o desempenho das tarefas inerentes ao posto de trabalho, em que:

- Demonstrou nível elevado - 4 valores;
- Demonstrou nível Bom - 3 valores;
- Demonstrou nível razoável - 2 valores;
- Demonstrou nível insuficiente/reduzido - 1 valor;

E. Celeridade na execução: Avaliação da qualidade e rapidez de execução da tarefa, em que:

- Demonstrou nível elevado - 4 valores;
- Demonstrou nível Bom - 3 valores;
- Demonstrou nível razoável - 2 valores;
- Demonstrou nível insuficiente/reduzido - 1 valor;

A classificação final da prova prática de conhecimentos resulta da soma: $PPC = A + B + C + D + E$, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

Os candidatos deverão apresentar-se no local de realização da prova 15 minutos antes da hora agendada para o início da mesma, sendo concedida a tolerância de 10 minutos por atraso, após o respetivo início.

Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado.

1.4. Avaliação Psicológica

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado obtido. Será avaliada através das menções de Apto e Não Apto.

1.5. Entrevista de Avaliação de Competências

Este método de seleção será aplicado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º e dos n.os 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria e tem como objetivo avaliar 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 e terá a duração aproximada de 30 minutos e será classificada através dos níveis classificativos de Elevado (20), Bom (16), Suficiente (12), Reduzido (8) e Ausente (4).

Para esse efeito, será elaborado um guião previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz o comportamento em análise.

1.5.1. As competências a avaliar são as que constam no Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP):

Competências transversais nucleares:

– **Orientação para o serviço público:** Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

- apresenta um nível Elevado – 20 valores;
- apresenta um nível Bom – 16 valores;
- apresenta um nível Suficiente – 12 valores;
- apresenta um nível Reduzido – 8 valores;
- apresenta um nível Ausente – 4 valores.

Competências transversais funcionais:

- **Comunicação:** Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.

- apresenta um nível Elevado – 20 valores;
- apresenta um nível Bom – 16 valores;
- apresenta um nível Suficiente – 12 valores;
- apresenta um nível Reduzido – 8 valores;
- apresenta um nível Ausente – 4 valores.

- **Iniciativa:** Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.

- apresenta um nível Elevado – 20 valores;
- apresenta um nível Bom – 16 valores;

- apresenta um nível Suficiente – 12 valores;
- apresenta um nível Reduzido – 8 valores;
- apresenta um nível Ausente – 4 valores.

- **Orientação para a segurança:** Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

- apresenta um nível Elevado – 20 valores;
- apresenta um nível Bom – 16 valores;
- apresenta um nível Suficiente – 12 valores;
- apresenta um nível Reduzido – 8 valores;
- apresenta um nível Ausente – 4 valores.

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências será a média das 4 competências numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

2. Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências:

$$OF = (70AC + 30EAC) / 100$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção prova prática de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista de avaliação de competências:

$$OF = (70PPC + AP (Apto) + 30EAC) / 100$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova Prática de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica (Apto)

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

3. Critérios de Ordenação Preferencial

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na Prova Prática de Conhecimentos.
- 2.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para o serviço público
- 3.º. Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para a Segurança

4. Candidatos com grau de Incapacidade

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

5. Notificações

O júri deliberou, ainda, que:

Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações, bem como de solicitar a prestação de esclarecimentos e resolver omissões, que surjam no contexto do procedimento concursal, no âmbito das suas competências.

Os candidatos excluídos serão notificados pelos serviços de recursos humanos do município de Mangualde, por correio eletrónico, para a realização de audiência prévia, nos termos dos artigos 16.º e 22.º da Portaria, conjugados com o Código de Procedimento Administrativo.

Os candidatos admitidos e os candidatos aprovados em cada método de seleção serão convocados, com a antecedência mínima de cinco dias úteis, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos do artigo 22.º da Portaria e por uma das formas previstas no artigo 6º do mesmo diploma legal.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada, alfabeticamente, disponibilizadas na página eletrónica do Município de Mangualde:

www.cmmangualde.pt. opção recrutamento pessoal, em <https://recrutamento.cmmangualde.pt> e afixadas em lugar público das instalações dos Paços do Concelho de Mangualde.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O júri,

Presidente: _____

(Pedro Miguel Gonçalves Rodrigues)

Vogal efetiva: _____

(José Luís Tavares Henriques)

Vogal efetiva: _____

(Ariete Margarida Pina de Almeida)