

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL-JARDINEIRO

Aos dezanove dias do mês de dezembro de 2023, reuniu-se o júri do procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 6 lugares da Carreira de Assistente Operacional, Categoria de Assistente Operacional, Posto de trabalho de Assistente Operacional-Jardineiro, aberto por deliberação favorável da Câmara Municipal de 19/07/2023.

O júri foi designado por despacho do Sr. Presidente da Câmara, datado de 18/09/2023, e tem a seguinte composição:

Presidente – Daniel Valente (Chefe de Divisão)
Vogal Efetivo – Paulo Cristo (Encarregado Operacional)
Vogal Efetivo – Sandra Ataíde (Técnica Superior)
Vogal Suplente – Rui Pinto (Técnico Superior)
Vogal Suplente – Tiago Boieiro (Técnico Superior)

Vogal substituto do Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos – Paulo Cristo (Encarregado operacional)

Este procedimento rege-se pelas disposições contidas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 (LTFP), de 20 de junho, Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º. 4/2015, de 7 de janeiro)

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

1. Caraterização do posto de trabalho
2. Quotas de emprego
3. Habilitações literárias exigidas
4. Formalização das candidaturas
5. Verificação de requisitos
6. Método(s) de seleção
7. Sistema de classificação final
8. Critérios de ordenação preferencial
9. Ordenação final dos candidatos aprovados
10. Posicionamento remuneratório

Ponto 1 - Caraterização do posto de trabalho

Os postos de trabalho de Assistente Operacional-Jardineiro colocados a concurso, destinam-se ao Departamento de Serviços Operacionais e têm a seguinte caraterização no mapa de pessoal, aprovado para o ano de 2023: Efetuam trabalhos relacionados com a criação e manutenção de espaços verdes. Procedem ao cultivo de herbáceas, arbustos, árvores e semeiam relvados em parques e jardins públicos. São responsáveis por todas as operações inerentes ao normal desenvolvimento das culturas e sua manutenção e conservação, incluindo a preparação prévia do terreno, limpeza, rega e aplicação dos tratamentos fitossanitários, de acordo com as boas práticas de trabalho na manutenção de espaços verdes; Procedem a tarefas de limpeza, recolha de resíduos e conservação dos arruamentos e dos canteiros no interior dos espaços verdes, incluindo todos os trabalhos complementares; Operam os diversos instrumentos necessários à realização das tarefas, manuais ou mecânicos, e são responsáveis pela limpeza, afinação, lubrificação e conservação do equipamento mecânico que tenham em

utilização para as suas tarefas regulares; De acordo com as suas competências, conhecimentos e habilitações, poderão operar com máquinas de movimentação de terras, tratores agrícolas com respetivas alfaías, máquinas de corte de relva ou vegetação, ou outras máquinas e ferramentas utilizadas nos trabalhos de construção e manutenção de espaços verdes; Quando assim determinado, exercem vigilância sobre espaços verdes públicos e equipamentos públicos de responsabilidade da divisão; Realizam ainda, dentro das competências da categoria, tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento do serviço e outros trabalhos que lhe forem determinados pelos superiores hierárquicos.

Ponto 2 - Quotas de Emprego

- É garantida a reserva de postos de trabalho para candidatos portadores de deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro da seguinte forma:

- Em todos os concursos de ingresso na função pública, em que o número de lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10, é obrigatoriamente fixada uma quota de 5% do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade.

- Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar.

- Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

- Os candidatos devem declarar no requerimento de candidatura, sob o compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supramencionado.

Compete ao júri verificar a capacidade dos candidatos com deficiência para exercerem a função inerente aos postos de trabalho em causa.

Ponto 3 - Habilitações literárias exigidas

Escolaridade obrigatória, conforme n.º 1 do artigo 34º e alínea a) n.º 1 do artigo 86º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, correspondente ao grau 1 de complexidade funcional da categoria/carreira do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.

Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Ponto 4 – Formalização de Candidaturas

a - O prazo para entrega de candidatura será de 10 (dez) dias úteis, contados a partir do dia da publicação do aviso de abertura do procedimento (por extrato) no Diário da República, 2ª série. A publicitação integral do aviso será ainda efetuada no mesmo dia na Bolsa de Emprego Público (BEP) e no sítio da internet desta Câmara Municipal.

b - As candidaturas deverão ser formalizadas obrigatoriamente através da plataforma eletrónica de recrutamento disponível através do seguinte link: <https://recrutamento.cm-evora.pt> mediante o preenchimento de formulário e anexação dos documentos que instruem a candidatura ali indicados.

c - A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:

- Curriculum vitae detalhado;

- Fotocópia de documento comprovativo das habilitações literárias. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo do reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável;

- Fotocópia dos documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas;

d) Fotocópia dos documentos comprovativos da experiência profissional;

- Caso o candidato seja detentor de relação jurídica de emprego público, declaração emitida pelo serviço onde o candidato se encontra a exercer funções, devidamente atualizada e autenticada, onde conste, de forma

inequívoca a modalidade de vínculo de emprego público, bem como da carreira e da categoria de que seja titular, da posição, nível remuneratório e remuneração base que detém, com descrição detalhada das funções, atividades, atribuições e competências inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo candidato, devendo a mesma ser complementada com informação referente à avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a 3 anos.

Ponto 5 - Verificação de requisitos

Devem ser verificados os seguintes requisitos:

- Se as candidaturas entraram dentro do prazo estabelecido.
- Se estão corretamente instruídas (Formulário preenchido)
- Se os candidatos anexaram os documentos exigidos (Certificado de habilitações, curriculum, etc)
- Se é titular, caso se aplique, dos requisitos especiais exigidos.
- Se o candidato possui as avaliações de desempenho exigidas, bem como as declarações de vínculo e experiência (só para candidatos vinculados à administração pública e desde que sejam necessárias).
- Outros requisitos ou condições que constem do Aviso de Abertura de Concurso.
- Não poderão ser admitidos ao procedimento concursal candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem idênticos postos de trabalho previstos no serviço para cuja ocupação se destina este procedimento.
- Assiste ainda ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

Ponto 6 - Método(s) de seleção

Os métodos de seleção são os previstos no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e nos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, aplicados do seguinte modo:

a) Para os candidatos que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, ou seja, que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, salvo se esses candidatos, através de declaração escrita, afastarem estes métodos de seleção, devendo então ser-lhes aplicados os métodos aplicados aos restantes candidatos.

Adicionalmente, e nos termos do n.º 4 do art. 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do art. 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deverá ser aplicada a **Avaliação Psicológica (AP)** como método de seleção facultativo.

Da Avaliação Curricular (AC)

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho (AD). Será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a ponderação a seguir indicada.

A habilitação académica (HA)

As exigidas para o posto de trabalho — 18 valores;

De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata — 20 valores.

A formação profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, são ponderadas as ações

de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite máximo de 20 valores:

Sem formação relevante para o exercício das funções — 10 valores

Com ações de formação relevantes — 10 valores acrescidos de:

1 valor — por cada ação até 14 horas

2 valores — por cada ação de 14 a 35 horas

5 valores — por cada ação de 35 a 70 horas

10 valores — por cada ação superior a 70 horas

Para contabilização das horas de formação profissional, um dia de formação corresponderá a 7 horas, exceto prova em contrário. Não serão contabilizadas as ações de formação que não indiquem a duração em horas ou dias.

A experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, pondera o desempenho efetivo de funções na área da atividade para que o concurso é aberto:

Sem experiência relevante para o exercício das funções — 10 valores

Com experiência relevante — 10 valores acrescidos de:

Até um ano — 2 valores

De 1 a 3 anos — 4 valores

De 3 a 6 anos — 6 valores

De 6 a 10 anos — 8 valores

Mais de 10 anos — 10 valores

A avaliação do desempenho (AD), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Para a valoração da Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três últimos anos, de acordo com os seguintes critérios:

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio: Excelente: 20 valores; Muito Bom: 16 valores; Bom: 12 valores; Necessita de desenvolvimento: 8 valores; Insuficiente: 6 valores.

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Relevante: 20 valores; Adequado: 13 valores; Inadequado: 8 valores.

c) Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos anos, será considerado como Desempenho Adequado: 12 Valores.

$$AC = \frac{HA + FP + (2 * EP) + AD}{5}$$

Da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Devem ser avaliadas as seguintes competências previstas para o posto de trabalho colocado a concurso e constantes do mapa de pessoal aprovado para o ano de 2023:

2 - Orientação para o serviço público

5- Trabalho de equipa e cooperação

7- Relacionamento interpessoal

12- Responsabilidade e compromisso com o serviço

14- Orientação para a Segurança

A Classificação Final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das competências em análise e será apresentada na Grelha Classificativa Individual da Entrevista de Avaliação de Competências, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

Da Avaliação Psicológica (AP)

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido no posto de trabalho colocado a concurso. A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases e é valorada, em cada fase intermédia, se existir, através das menções classificativas de Apto e Não apto.

2 - Orientação para o serviço público

5- Trabalho de equipa e cooperação

7- Relacionamento interpessoal

12- Responsabilidade e compromisso com o serviço

14- Orientação para a Segurança

b) Para os restantes candidatos, aplicam-se os métodos de seleção referidos no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, que são a **Prova Prática de Conhecimentos (PPC)** e a **Avaliação Psicológica (AP)**;

Adicionalmente, e nos termos do n.º 4 do art. 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do art. 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deverá ser aplicada a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** como método de seleção facultativo.

Da Prova Prática de Conhecimentos (PPC)

A Prova Prática de Conhecimentos, de realização individual, em ambiente controlado, será valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e será orientada para o seguinte programa:

Arranjo de um canteiro com cultivo de flores ou sementeira de relva;

Poda de árvores e/ou arbustos;

Monda e despedrega;

Manusear pequenas máquinas motorizadas, de acordo com as respetivas normas de segurança, procedendo no final à respetiva limpeza e manutenção.

A prova prática de conhecimentos será avaliada tendo em conta os seguintes parâmetros de avaliação:

a) Perceção e compreensão da tarefa;

b) Qualificação de realização;

c) Celeridade na execução;

d) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados;

A valoração final da prova resulta do somatório dos resultados obtidos nos parâmetros acima mencionados.

A duração total da Prova de Conhecimentos é de 25 (vinte cinco) minutos, podendo ser alargada, até ao limite de 30 (trinta) minutos, para os candidatos com deficiência que comprovadamente solicitarem condições especiais para a sua realização.

Da Avaliação Psicológica (AP)

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido no posto de trabalho colocado a concurso.

A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases e é valorada, em cada fase intermédia, se existir, através das menções classificativas de Apto e Não apto.

- 2 - Orientação para o serviço público**
- 5- Trabalho de equipa e cooperação**
- 7- Relacionamento interpessoal**
- 12- Responsabilidade e compromisso com o serviço**
- 14- Orientação para a Segurança**

Da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Devem ser avaliadas as seguintes competências previstas para o posto de trabalho colocado a concurso e constantes do mapa de pessoal aprovado para o ano de 2023:

- 2 - Orientação para o serviço público**
- 5- Trabalho de equipa e cooperação**
- 7- Relacionamento interpessoal**
- 12- Responsabilidade e compromisso com o serviço**
- 14- Orientação para a Segurança**

Ponto 7 - Sistema de classificação final

A **classificação final (CF)** dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será efetuada através de uma das seguintes fórmulas:

Candidatos referidos na alínea a) do ponto 6 - $CF = 0,70 AC + 0,30 EAC$

Candidatos referidos na alínea b) do ponto 6- $CF = 0,70 PPC + 0,30 EAC$

Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, ou fase não lhes sendo aplicado o método seguinte. Também são excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das fases.

Com base nos elementos avaliativos e respetiva ponderação assim fixados, foi elaborada uma grelha para recolha das classificações quantitativas atribuídas em resultado da aplicação dos parâmetros definidos e cálculo da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar.

Atendendo à urgência do presente procedimento concursal, o dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento pode fasear a utilização dos métodos de seleção nos termos do artigo 19.º da mesma Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, 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 ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

Os candidatos serão convocados para a realização do(s) método(s) de seleção por uma das formas previstas no n.º 1 do art.º 112º do Código do Procedimento Administrativo.

Os candidatos excluídos são notificados por uma das formas previstas no n.º 1 do art.º 112º do Código do Procedimento Administrativo.

Este júri garante o cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, que refere «A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, 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».

Ponto 8 - Critérios de ordenação preferencial

- O art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, estabelece que nos procedimentos concursais sejam aplicados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1 - Em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que:

a) Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP, a saber "O trabalhador contratado a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, tem preferência, na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação".

b) Se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais pela lei.

2 - A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;

b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes, quando outra forma de desempate não tenha sido fixada na publicação do procedimento concursal.

c) Subsistindo ainda empate na lista unitária de ordenação final, após a aplicação dos critérios estabelecidos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é aplicado o seguinte critério, aprovado por despacho do Sr. Presidente da Câmara, datado de 09/06/2021:

- Candidato com menor idade;

Ponto 9 - Ordenação final dos candidatos aprovados

Conforme disposto no artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, dando origem a uma lista unitária, ainda que no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Ponto 10 – Posicionamento Remuneratório

De acordo com a Tabela Remuneratória Única em vigor na Administração Pública, tendo em conta o determinado no artigo 38º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e todas as normas legais e regulamentares em vigor sobre a presente matéria, sendo a posição remuneratória de referência a 1.ª posição da categoria de Assistente Operacional, Nível 5 da Tabela Remuneratória Única.

E nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada nos termos da lei.

Os Membros do Júri






