



**ATA N.º 1**

**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 DO POSTO DE TRABALHO INFRA IDENTIFICADO, PREVISTO E NÃO OCUPADO NO MAPA DE PESSOAL - ABERTO POR AVISO N.º 3510/2024- PUBLICADO NO DIÁRIO DA REPÚBLICA, 2.ª SÉRIE – N.º 30 DE 12 DE FEVEREIRO DE 2024 – OE 202402/0541**

**UM POSTO DE TRABALHO NA CATEGORIA E CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL — SERVIÇOS DE ESPAÇOS VERDES — EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO**

----- Aos dezasseis dias do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte e quatro, pelas dez horas e trinta minutos, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso mencionado em epígrafe, constituído pelos seguintes elementos: Presidente do Júri, Eng.º José Antonio de Sousa Ferreira, Diretor do Departamento Operacional, em regime de substituição; Vogais Efetivos: Eng.º Luis Manuel Abreu Nunes, Chefe dos Serviços Espaços Verdes, em regime de substituição e que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Dr.ª Paula Carina Carvalho e Silva, Chefe da Divisão Administrativa, em regime de substituição, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no presente procedimento. -----

----- **Caracterização dos postos de trabalho:** Conforme Mapa de Pessoal e Plano Anual de Recrutamento para 2024 do Município de Felgueiras, aprovado por deliberação de Reunião de Câmara de 29/11/2023, Ata n.º 30 e Reunião da Assembleia Municipal de 19 de dezembro de 2023. Exercício de atividades inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, correspondente ao grau 1 de complexidade funcional, complementado por competências de apoio geral, concretamente: Sob orientação superior cultiva flores, árvores ou outras plantas. Semeia relvados em parques ou jardins públicos, sendo responsável por todas as operações inerentes ao normal desenvolvimento das culturas e à sua manutenção e





conservação; procede à limpeza e conservação dos arruamentos e canteiros; quando especificamente orientado ou se escalado para serviço no horto municipal 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 e compondo-os adequadamente; procede igualmente à sementeira, plantação, transplantação, enxertia, rega, proteção contra intempéries e tratamentos fitossanitários; sob orientação superior controla mecânica ou quimicamente infestantes e pragas; opera com diversos instrumentos necessários à realização das tarefas inerentes à função de jardinagem, que podem ser manuais ou mecânicos; é responsável pela limpeza, afinação e lubrificação do equipamento mecânico; procede a pequenas reparações, providenciando em caso de avarias maiores o encaminhamento de máquinas e equipamentos para revisão regular ou arranjo do material; é responsável pelos equipamentos, sob a sua guarda, nomeadamente os de proteção individual, e zela pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. --

----- **Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional:** Escolaridade Mínima Obrigatória — Grau de Complexidade 1. Não é possível substituir o nível habilitacional por formação ou experiência profissional. -----

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

----- **a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências; Ou b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.** -----

----- Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – 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 candidatos/as em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. -----

----- Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com a Entrevista de Avaliação de Competências – para os/as restantes candidatos/as. -----

----- A utilização da Entrevista de Avaliação de Competências, como método facultativo, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, aumentando a validade do





processo de seleção. O método de seleção facultativo é aplicado à totalidade dos/as candidatos/as aprovados no segundo método de seleção. -----

----- Os métodos referidos na alínea a) podem ser afastados pelos/as candidatos/as, através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto b), cfr. previsto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP. -----

----- Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção. -----

----- De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de 25 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. -----

----- Forma, natureza e duração da **Prova de Conhecimentos**: destinadas a avaliarem se, e em que medida, os/as candidatos/as dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. -----

----- A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas. -----

----- Os/As candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção. -----

----- A prova de conhecimentos será de natureza prática e de simulação, com duração máxima de 1 hora. -----

----- Em cada uma das provas serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação: -----

a) perceção e compreensão da tarefa – 2 valores;





- b) celeridade na execução – 4 valores;
- c) eficiência da sequência usada para a execução – 4 valores;
- d) capacidade para utilização das ferramentas de trabalho ao dispor – 2 valores;
- e) consciência e grau de adoção de cuidados necessários para evitar riscos HST – 4 valores;
- f) orientação para limpeza da área de trabalho – 2 valores;
- g) qualidade da execução e apresentação, trato, relação interpessoal, capacidade de lidar com contrariedades e robustez física – 2 valores.

-----O resultado final advém da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

-----As tarefas a executar serão: -----

Identificação de plantas;

Identificação e utilização correta das máquinas usadas na jardinagem;

Identificação de podas;

Escolha do equipamento de proteção adequado para a tarefa;

Aplicação e escolha de fitofármacos;

Corte de relva com as diferentes máquinas utilizadas para o efeito;

Execução de poda em árvores e arbustos;

Verificação prática da manutenção do sistema de rega.

-----**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. -----

----- Na avaliação curricular são consideradas e ponderadas **a habilitação académica** ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, **a formação profissional**





(considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função), **a experiência profissional** (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas) e **a avaliação de desempenho** (relativa ao último período, não superior a três anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar). -----

-----A valoração da avaliação de desempenho só é aplicável aos/às candidatos/as que já tenham executado atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar.-----

-----Assim, são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). -----

----- Para a valoração da avaliação curricular, a que será atribuída uma nota entre 0 e 20 valores, com valoração até às centésimas, o júri adotará a seguinte fórmula: -----

**Avaliação Curricular = (Habilitação Académica + 2 Formação Profissional + 6 Experiência Profissional + 1 Avaliação de Desempenho) /10.**

**AC = ( HA + 2 FP + 6 EP + 1 AV)/10.**

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitações Académicas;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho.

-----**O parâmetro habilitação académica (HA)** é ponderado da seguinte forma:-----

a) Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura – 16 valores;-----

b) Habilitação de grau académico superior – 20 valores.-----





-----**No parâmetro formação profissional (FP)** apenas são consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função sob a forma de congressos, colóquios, jornadas, simpósios, workshops e ações de formação ou sensibilização, que se encontrem devidamente comprovados, sendo os mesmos ponderados da seguinte forma (máximo de 20 valores): -----

-----Ações de formação realizadas nas áreas técnicas que compõem o conteúdo funcional: --

- a) Ações de formação com duração < ou = a 35 horas - 1 valor / cada ação; -----
- b) Ações de formação com duração > a 35 horas e < 100 horas – 2 valores / cada ação; -----
- c) Ações de formação com duração > = a 100 horas - 3 valores /cada ação; -----

-----Ações de formação realizadas em áreas relevantes para a organização: -----

- a) Ações de formação com duração < ou = a 35 horas – 0,5 valor / cada ação; -----
- b) Ações de formação com duração > a 35 horas e < 100 horas – 1 valor / cada ação; -----
- c) Ações de formação com duração > = a 100 horas – 1,5 valores /cada ação; -----

-----Apenas serão consideradas as formações comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Os certificados deverão conter os seguintes elementos: identificação da entidade formadora; identificação do formando; carga horária e data de realização da formação. Cada dia de formação equivale a 6 horas e cada semana a cinco dias, se outro valor não estiver definido no certificado-----

-----**No parâmetro experiência profissional (EP)** é ponderado o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal, que se encontre devidamente comprovado, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, da seguinte forma:-----

- a) Sem experiência - 5 valores; -----
- b) Inferior a 12 meses – 10 valores; -----
- c) Igual ou superior a 12 meses e inferior a 18 meses – 15 valores; -----
- d) Igual ou superior a 24 meses – 20 valores.-----





-----**No parâmetro avaliação de desempenho (AD)** é considerada a média das notas obtidas nos três últimos anos em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, convertida numa escala de 0 a 20 valores. -----

-----Caso o/a candidato/a não tenha qualquer relação jurídica de emprego público ou, tendo-a, não tenha sido avaliado/a por causa não imputável ao/à próprio/a, é-lhe atribuída a nota positiva “3” correspondente a um desempenho de “Bom”, atento o fixado no artigo 6.º do Decreto-Regulamentar n.º 19-A/2004, de 28 de dezembro, para os anos de 2005 a 2007, e a nota de “2” correspondente a um “Desempenho Adequado”, atento o fixado no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, para os anos de 2008 e seguintes (FAQ’s – Procedimento Concursal – DGAEP). -----

----- **A Avaliação Psicológica** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, 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/a 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 final obtido. Será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. -----

-----**Entrevista de Avaliação de Competências:** a entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito 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. Incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro e nos respetivos anexos. Será avaliada 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. -----





-----Perfis de competências determinado como essencial: (1) Realização e Orientação para resultados; (2) Orientação para o serviço público; (3) Conhecimentos e experiência; (4) Organização e método de trabalho; (5) Trabalho de equipa e cooperação; (6) Otimização de recursos; (7) Orientação para a segurança. -----

-----A entrevista de avaliação de competências será valorada da seguinte forma: -----

-----Apresenta 0 competências – 4 valores; Apresenta 1 competência de nível suficiente – 8 valores; Apresenta 2 ou mais competências de nível suficiente –12 valores; Apresenta 3 ou mais competências de nível bom – 16 valores; apresenta as 4 competências de nível elevado – 20 valores. Sendo o nível de cada competência apurado da seguinte forma: Evidencia 0 ou 1 comportamentos – insuficiente; Evidencia 2 comportamentos – suficiente; Evidencia 3 comportamentos – bom; Evidencia 4 comportamentos – elevado. -----

-----A ordenação final dos/as candidatos/as será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (70PC+30EAC) /100 \text{ ou } OF= (70AC+30EAC) /100$$

**A AP (Avaliação Psicológica) será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.**

Legenda: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências. -----

----- Em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: valoração sucessiva obtida nos métodos seguintes; candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior; candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências: Competências especializadas e experiência. -----

-----Os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados/as nos termos da Portaria 233/2022 e do Código do Procedimento Administrativo, para a realização da audiência dos interessados.







-----A lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as, após homologação, será divulgada em local visível e público do Edifício dos Paços do Concelho e será ainda publicitada na página eletrónica do Município <https://cm-felgueiras.pt/> -----

-----O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam. -----

----- No caso de candidatos/as com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, reconhecida nos termos da lei, devem declarar no formulário, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde. -----

-----Atas do Júri - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet. Caso o/a dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento tenha optado pela utilização faseada dos métodos de seleção, os/as candidatos/as aprovados/as em cada método são convocados/as para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis. -----

-----O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas pela Plataforma de Recrutamento da Câmara Municipal de Felgueiras. -----

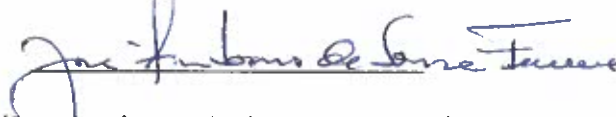
----- E nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. -----

----- Esta deliberação foi tomada por unanimidade. -----

----- Paços do Concelho de Felgueiras, 16 de fevereiro de 2024. -----

O Júri,

A Presidente

  
(Eng.º José Antonio de Sousa Ferreira)







CÂMARA MUNICIPAL DE FELGUEIRAS

Os Vogais,

(Eng.º Luis Manuel Abreu Nunes)

(Dr.ª Paula Carina Carvalho e Silva)



Praça da República - Margaride  
4610-116 Felgueiras

T. 255 318000 F. 255 318 170  
geral@cm-felgueiras.pt

[www.cm-felgueiras.pt](http://www.cm-felgueiras.pt)

