



**MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE FOZ CÔA**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

Tel. 279 760 400 \* Fax 279 760 438 / 9 \* e-mail: correio@cm-fozcoa.pt \* www.cm-fozcoa.pt \* 5150-642 VILA NOVA DE FOZ CÔA \* NIF PT 506 829 197

**Procedimento concursal comum para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho  
na carreira/categoria de assistente operacional**

**(Assistente Operacional na área de jardineiro – Referência A/2021)**

**ATA Nº 1**

Aos vinte e cinco dias do mês de junho de dois mil e vinte e um, reuniu o júri do procedimento concursal, designado por despacho do Ex.mo Sr. Presidente da Câmara de 24 de junho de 2021, constituído por: Engº António Eduardo Jorge Morgado, Diretor do Departamento de Obras, Urbanismo e Meio Ambiente, Presidente do júri, Engº Nuno Alexandre Branquinho Pinto, Chefe de Divisão de Obras Municipais e Infraestruturas e Engº Filipe Nuno Coelho Jorge, Chefe de Divisão de Higiene e Meio Ambiente e Obras Particulares, vogais efetivos, nos termos do disposto na alínea c) do nº 2 do artigo 14º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

A presente reunião teve por finalidade estabelecer os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar.

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

**1- O Métodos de Seleção a aplicar são:**

- a) Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).  
ou
- b) Prova Prática de Conhecimentos (PPC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

**1.1- Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – para os candidatos 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, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

**1.2- Prova Prática de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – para os restantes candidatos.

2- Os métodos referidos na alínea a) podem ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura (declaração escrita) aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos da alínea b), conforme previsto no nº 3 do artº 36º da LTFP.

3- Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

**4- Prova Prática de Conhecimentos (PPC)** – Prova Prática de Conhecimentos (PPC)- visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função a desempenhar. Será de natureza prática, individual e terá a duração de 30 minutos, com o objetivo de avaliar o nível de conhecimentos. Expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

Referência A/2021: consistirá em podar arbustos com recurso a tesoura e corta sebes; Cortar relva com recurso a corta-relva; Mondar e sachar canteiro.

**5- Avaliação Curricular (AC)** - Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida; é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, obedecendo à seguinte fórmula:

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

Sendo que:

AC = Avaliação Curricular  
HA = Habilitações Académicas  
FP = Formação Profissional  
EP = Experiência Profissional  
AD = Avaliação de Desempenho

Em que:

**5.1- Habilitação Académicas (HA):**

Escolaridade obrigatória, sem possibilidade de substituição por formação e, ou, experiência profissional necessária e suficiente, 20 Valores.

**5.2- Formação Profissional (FP)** - A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeita às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. 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 7 horas e cada semana a 5 dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Ações de formação, Workshops, Seminários e Colóquios:

Sem ações de formação frequentadas ou relacionadas com a área – 0 valores;

De 1 a 30 horas – 12 valores;

De 31 a 70 horas – 16 valores;

Igual ou Superior a 71 horas – 20 valores.

**5.3- Experiência Profissional (EP)** – Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

Sem experiência profissional – 0 valores;

Até 1 ano – 10 valores;

> 1 a ≤ 4 anos – 12 valores;

> 4 a ≤ 7 anos – 14 valores;

> 7 a ≤ 10 anos – 16 valores;

> 10 a ≤ 14 anos – 18 valores;

> 14 anos – 20 valores.

Só será considerada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho colocado a concurso, a qual deverá ser devidamente comprovada.

**5.4- Avaliação de desempenho (AD)** – a avaliação do desempenho devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último ciclo avaliativo, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar a qual será ponderada, da seguinte forma:

Mérito Excelente - 20 valores;

4 a 5 – Desempenho Relevante - 16 valores;

2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12 valores;

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

Os candidatos que não possuam avaliação do desempenho, por razões que lhe não sejam imputáveis, é atribuído o valor positivo de 10 valores.

**6-** A Avaliação Psicológica (AP) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) são avaliadas segundo os níveis de classificação de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

**6.1- Avaliação Psicológica (AP)** - visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.

A Avaliação Psicológica será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Elevado – 20 valores  
Bom – 16 valores  
Suficiente – 12 valores  
Reduzido – 8 valores  
Insuficiente – 4 valores

**6.2- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter, através de uma relação interpessoal, informação sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de Avaliação de Competências será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Elevado – 20 valores  
Bom – 16 valores  
Suficiente – 12 valores  
Reduzido – 8 valores  
Insuficiente – 4 valores

**7- O método de seleção facultativo a aplicar é 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.

**7.1-** A entrevista profissional de seleção terá a duração aproximada de 20 minutos e da mesma será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles.

**7.2-** A entrevista profissional de seleção 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.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria — em caso de empate na votação, o presidente do Júri tem voto de qualidade — conforme disposto no nº 1 do artº 33 do CPA, sendo o resultado final da entrevista profissional de seleção obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

**Parâmetros:**

- A – Interesse e motivação profissional;
- B – Sentido crítico;
- C – Capacidade de expressão e fluência verbal;
- D – Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função.

De acordo com a seguinte tabela:

Avaliação	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
	4 valores	8 valores	12 valores	16 valores	20 valores
<b>A</b> – Interesse e motivação profissional					
<b>B</b> – Sentido crítico					
<b>C</b> – Capacidade de expressão e fluência verbal					
<b>D</b> – Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função					

Resultado de votação nominal por maioria:

Parâmetros	Votação do Júri	Classificação de cada parâmetro
Parâmetro A		
Parâmetro B		
Parâmetro C		
Parâmetro D		
Classificação final da entrevista	$(A+B+C+D)/4$	

$$EPS = (A + B + C + D) / 4$$

8- A ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento resulta da aplicação da seguinte fórmula e é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula:

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

ou

$$OF = (PPC \times 45\% + AP \times 25\% + EPS \times 30\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final  
PPC = Prova Prática de Conhecimentos  
AP = Avaliação Psicológica  
AC = Avaliação Curricular  
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências  
EPS = Entrevista Profissional de Seleção

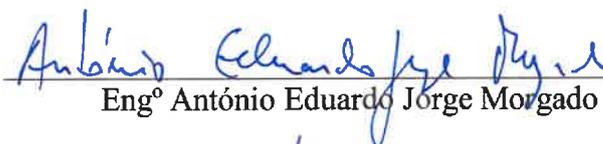
9- Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artº 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

10- Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos da alínea a) do nº 1 do artº 112º do CPA.

11- Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

12- Os candidatos excluídos, serão notificados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

E nada mais havendo a tratar encerrou-se a reunião da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos do júri.

  
Engº António Eduardo Jorge Morgado

  
Engº Nuno Alexandre Branquinho Pinto

  
Engº Filipe Nuno Coelho Jorge