



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA ASSISTENTE OPERACIONAL (JARDINEIRO)

ATA N.º 1

Aos dois dias do mês de maio do ano de dois mil e dezanove, reuniu nas instalações do Departamento de Estrutura Verde, sitas na Avenida Francisco Luís Gómes, n.º 1, Porta 3, Bloco 4.7, em Lisboa, o Júri do Procedimento Concursal Comum para Assistente Operacional (Jardineiro), constituído pelo Diretor do Departamento de Estrutura Verde, Engenheiro João Augusto de Carvalho Rodrigues, na qualidade de Presidente, pelo Encarregado Geral (Espaços Verdes), Guilherme José dos Santos Teixeira, na qualidade de 1.º Vogal Suplente em substituição do 1.º Vogal Efetivo, e pela Técnica Superior (Direito), Marta Luísa Pinto Sequeira dos Santos Graça Diogo, na qualidade de 2.ª Vogal Suplente em substituição do 2.º Vogal Efetivo, com a seguinte ordem de trabalhos:

- I – Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade;
- II – Fixar os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final;
- III – Estabelecer critérios de ordenação preferencial.

Nestes termos, o júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte:

I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS

Considerando a caracterização dos postos de trabalho do mapa de pessoal do Município de Lisboa a que se destina o presente procedimento concursal, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos:

- 1) **Orientação para o Serviço Público:** em que se avalia a capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.
- 2) **Relacionamento Interpessoal:** em que se avalia a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
- 3) **Otimização de Recursos:** em que se avalia a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.
- 4) **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** em que se avalia a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.



5) **Orientação para a Segurança:** em que se avalia a capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

II – MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, RESPECTIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA DE CADA MÉTODO E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL

Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e o n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante designada por Portaria), que estabelecem métodos de seleção obrigatórios consoante a situação jurídico-funcional do candidato, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Para candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências;
- Para os restantes candidatos: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

Estes métodos de seleção são valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação:

1. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC), que visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função e reveste a natureza prática.

1.1. A Prova de Conhecimentos consistirá em efetuar a plantação de exemplares arbóreos, arbustivos ou florais (incluindo a necessária preparação do terreno), devendo o candidato proceder à prévia seleção das ferramentas necessárias para o efeito, tendo presente as regras de segurança aplicáveis, incluindo a correta utilização das ferramentas.

1.2. A Prova de Conhecimentos será classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

A – Atitude perante a tarefa: Avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa.



Valoração:

- 1 valor – Revela pouco ou nenhum interesse, empenho, responsabilidade e confiança;
- 2 valores – Revela razoável interesse, empenho, responsabilidade e confiança;
- 3 valores – Revela bastante interesse, empenho, responsabilidade e confiança.

B – Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: Avaliação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa.

Valoração:

- 2 valores – Revela dificuldades na seleção dos materiais e no relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa;
- 3,5 valores – Revela razoável capacidade de seleção dos materiais e no relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa;
- 4 valores – Revela bastante facilidade na seleção dos materiais e no relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa.

C – Qualidade de execução da tarefa: Avaliação do domínio técnico da tarefa executada.

Valoração:

- 0 valores – Ausência de qualquer execução;
- 1 valor – Tarefa incompleta e executada com deficiências significativas;
- 2 valores – Tarefa incompleta e executada com poucas deficiências;
- 3 valores – Tarefa incompleta e executada sem deficiências;
- 4 valores – Tarefa completa e executada com deficiências;
- 5 valores – Tarefa completa e executada com poucas deficiências;
- 6 valores – Tarefa completa e executada sem deficiências.

D – Rapidez de execução da tarefa: Avaliação da rapidez com que executa a tarefa.

Valoração:

- 0 valores – Não consegue executar a tarefa dentro do tempo concedido (20 minutos);
- 1,5 valores – Executa a tarefa de forma completa no período compreendido entre 16 e 20 minutos;
- 3 valores – Executa a tarefa de forma completa em menos de 15 minutos.

E – Regras de higiene e segurança do trabalho: Avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de higiene e segurança exigidos para o desempenho da tarefa.



[Handwritten signature and initials]

Valoração:

1. valor – Demonstra pouco ou nenhum conhecimento das regras de higiene e segurança necessárias e relaciona-as com dificuldade às condições de trabalho. Manifesta ter poucos hábitos de higiene e segurança na execução da tarefa e na utilização dos instrumentos de trabalho;

3 valores – Demonstra razoável conhecimento das regras de higiene e segurança necessárias e relaciona-as com as condições de trabalho. Manifesta ter alguns hábitos de higiene e segurança na execução da tarefa e na utilização dos instrumentos de trabalho;

4 valores – Demonstra bom conhecimento das regras de higiene e segurança necessárias e relaciona-as com facilidade às condições de trabalho. Manifesta ter bastantes hábitos de higiene e segurança na execução da tarefa e na utilização dos instrumentos de trabalho.

1.3. A classificação da Prova de Conhecimentos resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos:

$$PC = A + B + C + D + E$$

Em que:

PC = Prova de Conhecimentos

A = Atitude perante a tarefa

B = Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios

C = Qualidade de execução da tarefa

D = Rapidez de execução da tarefa

E = Regras de higiene e segurança do trabalho

1.4. Duração máxima da Prova de Conhecimentos: 20 minutos

2. **AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)**, que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências *supra* definido no Ponto I., podendo comportar uma ou mais fases.

2.1. A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto, e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC), que visa analisar a qualificação dos candidatos, sendo considerados e ponderados, com base na análise do respetivo *currículum vitae*, os seguintes elementos que se entendem de maior relevância tendo em conta os postos de trabalho a ocupar:

3.1. Habilitação Académica (HA), valorada, numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

3.1.1. Pela detenção da escolaridade obrigatória legalmente exigida.....19 valores;

3.1.2. Pela detenção da escolaridade superior à obrigatória legalmente exigida.....20 valores.

3.1.3. Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, esclarece-se que só será considerada a Habilitação Académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

3.2. Formação Profissional (FP), em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores.

3.2.1. Assim, partindo de uma base de 6 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, serão ainda consideradas as seguintes situações:

3.2.1.1. Formação Profissional diretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, ações de sensibilização, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

- Até 30 horas (inclusive).....2 valores

- De 31 horas até 60 horas (inclusive).....3 valores

- De 61 horas até 90 horas (inclusive).....4 valores

- De 91 horas até 120 horas (inclusive).....5 valores

- De 121 horas até 150 horas (inclusive).....6 valores

- De 151 horas até 200 horas (inclusive).....7 valores

- De 201 horas até 250 horas (inclusive).....8 valores

- Superior a 250 horas.....10 valores

3.2.1.2. Por cada participação em ações de formação, ações de sensibilização, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, em área indiretamente relacionada com o desempenho da função..... 0,5 valores, até ao máximo de 4 valores.

3.2.1.3. Para efeitos de valoração da Formação Profissional a que se referem os pontos 3.2.1.1. e 3.2.1.2., esclarece-se o seguinte:

a) Só será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;

b) No que respeita ao ponto 3.2.1.1., o júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na referida grelha;



c) Relativamente à Formação Profissional prevista no ponto 3.2.1.1., em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação; de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;

d) Quanto à Formação Profissional prevista no ponto 3.2.1.1., em cujos certificados não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;

e) No caso de, apesar de a Formação Profissional prevista no ponto 3.2.1.1. se encontrar concluída, existir discrepância entre o número total de horas da formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

3.3. Experiência Profissional (EP), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções inerentes à categoria de Assistente Operacional, desde que respeitantes à atividade de Calceteiro, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

3.3.1. Até um ano de experiência profissional em Serviços da Administração Pública.....8 valores

3.3.2. Por cada ano completo a mais de experiência profissional em Serviços da Administração Pública.....acrescem 2 valores, até ao máximo de 12 valores

3.3.3. Para efeitos de valoração da Experiência Profissional, esclarece-se que só será valorada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

3.4. Avaliação do Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

3.4.1. Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

3.4.2. Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública para o *desempenho adequado*, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.



3.5. A classificação da **Avaliação Curricular** é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a valoração obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,2 HA + 0,3 FP + 0,3 EP + 0,2 AD$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

4. **ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)**, que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

4.1. A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências *supra* definido no Ponto I., é 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, e pretende aferir da presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.

4.2. Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:

Detém um nível elevado da competência.....	20 valores
Detém um nível bom da competência	16 valores
Detém um nível suficiente da competência	12 valores
Detém um nível reduzido da competência.....	8 valores
Detém um nível insuficiente da competência	4 valores

4.3. A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores.....	nível Elevado;
Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores.....	nível Bom;
Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores.....	nível Suficiente;
Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores.....	nível Reduzido;
Inferior a 6 valores.....	nível Insuficiente.



4.3.1. Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências.

4.4. Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 1 hora e 30 minutos.

5. ORDENAÇÃO FINAL

5.1. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante da presente ata, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.

5.2. A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = 0,70 MSOA + 0,30 MSOB$$

Em que:

OF = Ordenação Final.

MSOA = Primeiro Método de Seleção Obrigatório, que consiste em Avaliação Curricular para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (e que não tenham declarado afastar a aplicação da Avaliação Curricular no formulário tipo de candidatura), e consiste em Prova de Conhecimentos para os restantes candidatos.

MSOB = Segundo Método de Seleção Obrigatório, que consiste em Entrevista de Avaliação de Competências para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (e que não tenham declarado afastar a aplicação da Entrevista de Avaliação de Competências no formulário tipo de candidatura), e consiste em Avaliação Psicológica para os restantes candidatos.

III – CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:



CÂMARA MUNICIPAL DE LISBOA

- 1.º - Os candidatos com mais elevada classificação no 2.º método de seleção obrigatório (Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, consoante o caso);
- 2.º - Os candidatos com mais tempo de experiência profissional na área de atividade (jardineiro) para qual o procedimento concursal é aberto, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;
- 3.º - Os candidatos com mais horas de formação profissional na área de atividade (jardineiro) para qual o procedimento concursal é aberto, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;
- 4.º - Os candidatos detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

O Presidente do Júri

João Augusto de Carvalho Rodrigues

O 1.º Vogal Suplente

Guilherme José dos Santos Teixeira

A 2.ª Vogal Suplente

Marta Luísa Pinto Sequeira dos Santos Graça Diogo