

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE QUATRO POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL/JARDINEIROS DO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE BEJA, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A DIVISÃO DE AMBIENTE E SUSTENTABILIDADE/SERVIÇO DE ZONAS VERDES – ZONAS VERDES**

**– Definição dos parâmetros de avaliação dos métodos de seleção e respetivos critérios de apreciação e ponderação e sistema de classificação final –**

Aos dois dias do mês de dezembro do ano dois mil e vinte e dois, pelas dez horas, nas instalações do Edifício Administrativo do Parque de Feiras e Exposições de Beja, reuniu o júri do procedimento concursal supra indicado, estando presentes a presidente, Rita Isabel Parreira de Paiva, Chefe da Divisão de Ambiente e Sustentabilidade, e os vogais, Maria de Fátima Colaço Silva Cruz Guerreiro Mestre, Dirigente Intermédio de 3.º grau e Cláudia Sofia Rolim Fernandes Marques, Assistente Técnica.

A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, tendo o júri deliberado, por unanimidade, o seguinte:

**1. Métodos de seleção, consoante a situação dos candidatos:**

Considerando o disposto na deliberação de abertura do concurso, os métodos de seleção a aplicar são, consoante a situação dos candidatos, os seguintes:

**1.1.** Candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado e sem vínculo de emprego público:

- a) Prova de Conhecimentos (PC);
- b) Avaliação Psicológica (AP).

**1.2.** Candidatos nas condições definidas no n.º 2 do art.º 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e caso não tenham exercido a opção pelos métodos de seleção referidos nas alíneas a) e b) do ponto anterior, nos termos do n.º 3 do citado art.º, são aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a) Avaliação Curricular (AC);
- b) Entrevista de Avaliação das Competências (EAC).

**2. Prova de Conhecimentos (PC)**

Visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar. A prova é valorada na escala de 0 a 20 valores.

A prova de conhecimentos (PC) é de realização individual e de natureza prática, tem a duração máxima de 30 minutos e o programa é o seguinte: operar com o corta relvas, executando o corte do relvado; operar com a máquina roçadora no acerto de relva; preparação e plantação de um pequeno canteiro:

- Perceção e compreensão da tarefa (10%)
- Qualificação de realização (30%)
- Celeridade e destreza na execução (20%)
- Grau de conhecimentos técnicos demonstrados (40%)

O manuseamento das máquinas deve ser efetuado de acordo com as respetivas normas de segurança e utilização dos equipamentos de proteção individual.

### 3. 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. É efetuada por entidade especializada, a contratualizar pelo Município de Beja, tendo como referência o seguinte perfil de competências, consideradas essenciais para o posto de trabalho a ocupar:

- Competência 1 (C1): Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Competência 2 (C2): Adaptação e melhoria contínua;
- Competência 3 (C3): Conhecimentos e experiência;
- Competência 4 (C4): Trabalho de equipa e cooperação;
- Competência 5 (C5): Orientação para a segurança.

A Avaliação Psicológica será valorada em cada fase intermédia do método através das menções classificativas *Apto* e *Não Apto*.

### 4. Avaliação Curricular (AC)

Serão considerados os fatores seguidamente indicados, avaliados na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e classificados de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 50\%) + (AD \times 10\%)$ , em que:

**Habilitação académica (HA)** – é ponderada a titularidade de grau académico, ou a sua equiparação legalmente reconhecida, sendo valorada do seguinte modo:

- Habilitação de nível superior ao legalmente exigido: 20 valores;
- Habilitação de nível correspondente ao legalmente exigido – escolaridade obrigatória (em função da idade): 18 valores.

**Formação Profissional (FP)** – são consideradas unicamente as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas e com relevância para as funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios (incluindo seminários, colóquios, etc.), até perfazer o máximo de 20 valores:

- Com duração  $\geq$  70 horas (mínimo 10 dias): 7 valores cada;
- Com duração  $\geq$  35 horas (mínimo 5 dias): 5 valores cada;
- Com duração  $\geq$  21 horas (mínimo 3 dias): 3 valores cada;
- Com duração  $\geq$  7 horas (mínimo 1 dia): 1 valor cada;
- Com duração  $<$  7 horas: 0,5 valores cada;
- Sem formação: 0 valores.

No caso de haver certificados de frequência de formação que não indiquem a duração das mesmas (em horas ou dias), atribui-se a valoração de 0,5 valores a cada.

**Experiência Profissional (EP)** – neste fator é apreciado o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher.

Assim, será considerado unicamente o desempenho efetivo de funções com correspondência na caracterização do posto de trabalho a ocupar, desde que devidamente documentado, sendo valorado do seguinte modo:

- Experiência profissional com duração  $\geq$  5 anos = 20 valores;
- Experiência profissional com duração  $\geq$  1 ano e  $<$  5 anos = 16 valores;
- Experiência profissional com duração  $\geq$  3 meses e  $<$  1 ano = 12 valores;
- Experiência profissional com duração  $<$  3 meses = 8 valores;
- Sem experiência profissional = 0 valores.

Os candidatos são pontuados neste fator tendo por base a análise do *curriculum vitae* e as declarações emitidas pelas entidades onde o candidato exerce/exerceu funções.

**Avaliação do Desempenho (AD)** – em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro

- Desempenho excelente: 20 valores;
- Desempenho relevante: 16 valores;
- Desempenho adequado: 12 valores;
- Desempenho inadequado: 5 valores.

Quando não se verifique a existência de avaliação do desempenho, por razões que não sejam imputáveis ao candidato, será atribuída a classificação de 10 valores neste fator.

## 5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar:

CAF 12h  
100

- Competência 1 (C1): Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Competência 2 (C2): Adaptação e melhoria contínua;
- Competência 3 (C3): Conhecimentos e experiência;
- Competência 4 (C4): Trabalho de equipa e cooperação;
- Competência 5 (C5): Orientação para a segurança.

## 6. Classificação final e ordenação final dos candidatos

Nos termos previstos no art.º 23º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, a ordenação final dos candidatos será efetuada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com as seguintes fórmulas:

6.1. No caso dos candidatos referidos no ponto 1.1. da presente ata:

**CF = 100% PC + apto AP**

6.2. No caso dos candidatos referidos no ponto 1.2. da presente ata:

**CF = 70% AC + 30% EAC**

em que:

CF - Classificação Final

PC - Prova de Conhecimentos

AC - Avaliação Curricular

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

## 7. Critérios de ordenação preferencial

Em situações de igualdade de valoração final, aplicam-se os critérios de ordenação preferencial constantes do art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Após aplicação dos critérios de desempate estabelecidos no citado art.º 24.º, caso subsistam empates, será aplicado o seguinte critério: candidato com menor idade.

## 8. Exclusão dos métodos de seleção

Constituem motivos de exclusão a não comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção e a obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método de seleção aplicado, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção seguinte.

No caso da Avaliação Psicológica, constitui motivo de exclusão, em cada fase intermédia do método, a atribuição da menção classificativa de "Não Apto", nos termos da alínea b) do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O júri,



Rita Isabel Parreira de Paiva  
Chefe da Divisão de Ambiente e Sustentabilidade



Maria de Fátima Colaço Silva Cruz Guerreiro Mestre  
Dirigente Intermédio de 3.º grau



Cláudia Sofia Rolim Fernandes Marques  
Assistente Técnica

---