



ATA N.º 1

Aos dezassete dias do mês de agosto do ano dois mil e vinte e seis, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri, designado por despacho da Vereadora de Recursos Humanos datado de cinco de junho de 2026, constituído por **Sónia Cristina Pérez Monteiro**, chefe da Divisão de Estrutura Verde e Biodiversidade, em regime de substituição, que presidiu, e, como vogais, **Clementina de Jesus Fernandes Leite da Silva**, assistente técnica e **José Pedro Santos Moreira**, técnico superior, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de seis postos de trabalho da carreira e categoria de **assistente operacional**, com o perfil profissional de **jardineiro**.

De acordo com o despacho suprarreferido, são aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e um método de seleção complementar, nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, doravante denominada apenas por Portaria.

Para os candidatos a que seja aplicável o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, foram definidos dois métodos obrigatórios: a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências.

Para os restantes candidatos, os métodos a aplicar são os seguintes:

Obrigatórios: Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica;

Complementar: Entrevista de Avaliação de Competências.

Métodos de seleção:

• **Prova de Conhecimentos (PC)** - destinada a avaliar os conhecimentos dos candidatos e a capacidade para os aplicar, incidindo sobre assuntos relacionados com as exigências da função.

A prova de conhecimentos assumirá natureza teórico-prática, sem consulta, revestindo esta a forma escrita, de realização individual, com a duração máxima de 50 minutos, incidindo sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com a atividade de jardineiro, designadamente:

- Operações culturais de preparação de terreno;
- Identificação dos materiais a utilizar em cada função;
- Identificação de ferramentas mais adequadas à operação a realizar;
- Distinguir os diferentes equipamentos mecânicos, modo de utilização, sistemas de segurança e medidas mínimas de manutenção;
- Identificação de plantas de época, árvores e arbustos;
- Sementeira;
- Multiplicação vegetativa;
- Rega/ uso eficiente da água;
- Realização de corte de relva, poda de árvores e arbustos;
- Identificação básica de pragas e doenças;
- Manuseamento de produtos fitofarmacêuticos;



- Repicagem e envasamento de plantas;
 - Manutenção de canteiros e arbustos;
 - Monda manual de infestantes;
 - Sinalização e delimitação das áreas de trabalho;
 - Conhecimento do equipamento de proteção individual necessário para a realização das tarefas.
- **Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido, que consta do processo do concurso.
- **Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definindo-se os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (20\%) + FP (30\%) + EP (40\%) + AD (10\%)$$

Em que:

1. **HA - Habilitações Académicas:** é ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação.

Grau académico	Classificação
12º ano	20 valores
9º ano	16 valores
6º ano	12 valores
Escolaridade obrigatória	10 valores

2. **FP - Formação Profissional:** é considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizados no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos 5 anos e contabilizada em horas de acordo com a seguinte tabela:

Horas de formação	Classificação
Mais de 100 horas	20 valores
Mais de 60 horas	18 valores
Mais de 30 horas	16 valores
Mais de 20 horas	14 valores
Mais de 8 horas	12 valores
Até 8 horas	8 valores
Sem formação	0 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) são apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Caso o certificado da formação não contenha a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a 6 horas e meio dia de



formação corresponde a 3 horas. Não são consideradas as ações cujo certificado não identifique a data da sua realização nem as que não se encontrem comprovadas pelo respetivo certificado.

3. EP - Experiência Profissional: é considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte, até ao limite de 20 valores:

Tempo de serviço (anos)	Classificação
Mais de 12 anos	20 valores
Mais de 8 anos	16 valores
Mais de 5 anos	14 valores
Mais de 3 anos	12 valores
Mais de 1 ano	10 valores
Até 1 ano	8 valores

Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas

4. AD - Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP: considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo. De acordo com as menções previstas no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:

Com avaliação de desempenho:

Avaliação Qualitativa	Classificação
Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Relevante/Muito Bom	16 valores
Desempenho Bom	14 valores
Desempenho Adequado/Regular	12 valores
Desempenho Inadequado	0 valores

Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato: 12 valores

Caso seja necessário, o júri pode, ao abrigo do nº 3 do artigo 15º da Portaria, requerer ao candidato a apresentação de documentos comprovativos de factos por ele referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

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

São avaliadas as competências comportamentais:

- Orientação para o serviço público



- Orientação para a colaboração
- Orientação para a mudança e inovação
- Iniciativa

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, de acordo com a tipologia de métodos aplicados a cada universo de candidatos, sendo excluído o candidato que não compareça à sua realização; que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção; ou que seja classificado como Não Apto na Avaliação Psicológica.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = PC (70\%) + EAC (30\%)$$

Em que: **OF** = Ordenação Final; **PC** = Prova de Conhecimentos; **EAC** – Entrevista de Avaliação de Competências

Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP é utilizada a seguinte fórmula:

$$OF = AC (55\%) + EAC (45\%)$$

Em que: **OF** = Ordenação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EAC** = Entrevista Avaliação de Competências

Valoração dos métodos de seleção: Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

Na Prova de Conhecimentos, na Avaliação Curricular e na Entrevista de Avaliação de Competências, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções de *Apto* e *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria.

Subsistindo o empate, são utilizados, adicionalmente, os seguintes critérios de preferências, aplicados sucessivamente, avaliação mais elevada nas competências:

- 1º - Orientação para o serviço público
- 2º - Orientação para a colaboração
- 3º - Orientação para a mudança e inovação
- 4º - Iniciativa



Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos e, para constar do processo, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai assinada.

O JÚRI,



Sónia Cristina Pérez Monteiro



Clementina de Jesus Fernandes Leite da Silva



José Pedro Santos Moreira

