



**ATA DE REUNIÃO DE JÚRI N.º 1**

Em 08/07/2024 nesta cidade de Barcelos, e no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal comum para **constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado**, tendo em vista o preenchimento de **dez (10) postos de trabalho** da categoria/carreira de **Assistente Operacional (Jardineiro)**, previstos e não ocupados, conforme caracterização no mapa de pessoal deste Município, para exercerem funções na **Divisão de Jardins e Espaços Verdes**, deste Município de Barcelos, constituído por:

**Presidente:** Eng.º Cristiano Alberto Ferradeira Pereira de Faria, Chefe de Divisão de Jardins e Espaços Verdes;

**Vogais Efetivos:** Dr. Fábio Miguel da Silva Ferreira Carvalho, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Sr. António Araújo Brito, Assistente Operacional;

**Vogal Suplente** – Sr. Francisco Salvador Lopes Braga, Assistente Operacional e Maria Cândida Andrade Pinheiro Machado, Técnica Superior.

Com a presente reunião, visou o júri, nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, doravante designada por Portaria, e do aviso de abertura, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, aplicáveis aos candidatos do procedimento, para ocupação dos postos de trabalho identificados em epígrafe e a caracterização do posto de trabalho.

Nestes termos foi deliberado, por unanimidade, o seguinte:

**1. Requisitos obrigatórios de admissão:**

Os candidatos devem cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos, até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão:

**1.1. Requisitos gerais:**

Constituem requisitos gerais os previsto no artigo 17º da LTFP, nomeadamente:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.



Departamento de Administração Geral  
Divisão de Recursos Humanos

De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço (Município de Barcelos) idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

### **1.2. Descrição da Habilitação:**

Ser detentor da escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento) ou de curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade 1, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP.

Pode apenas ser candidato, quem seja titular do nível habilitacional, não sendo admitida a sua substituição por formação ou experiência profissional.

### **2. Caracterização do posto de trabalho:**

Exercer funções correspondentes às atividades inerentes à carreira/categoria de Assistente Operacional, funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, execução de tarefas de apoio complementares, responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário à reparação e manutenção dos mesmos, com grau de complexidade 1, designadamente:

- Realizar sementeiras, operações culturais de mobilização do solo, plantações, repicagens, monda de infestantes, fertilização, tratamentos fitossanitários, colheita e acondicionamento de sementes;
- Executar a instalação/manutenção de redes de rega, podas, cortes de relva, aplicação de telas e inertes;
- Propagação vegetativa, enxertia, alporquia, mergulhia e estacaria;
- Proceder à limpeza e conservação de caldeiras de árvores, arruamentos, largos, praças, jardins e relvados;
- Manuseamento de todo o equipamento, maquinaria e veículos utilizados na manutenção e na construção de espaços verdes, com responsabilidade pelos mesmos.

### **3. Métodos de Seleção:**

De acordo com o n.º 1 do art. 19.º da Portaria, a aplicação dos métodos de seleção será faseada da seguinte forma:



Departamento de Administração Geral  
Divisão de Recursos Humanos

- Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos apenas do primeiro método obrigatório;
- Aplicação do segundo método, apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da situação jurídico funcional, até à satisfação das necessidades;
- Dispensa da aplicação do segundo método aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

### **3.1. Candidatos enquadrados no n.º 1 do art. 36.º da LTFP**

Os candidatos que **não** se encontrem a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, ou encontrando-se em situação de requalificação, não tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios, **sem sequência obrigatória de aplicação**:

- **Prova de Conhecimentos (PC)**
- **Avaliação Psicológica (AP)**

#### **3.1.1. Prova de Conhecimentos**

Visa avaliar em que medida os candidatos dispõem das competências e conhecimentos profissionais necessários ao exercício das funções a desempenhar. Assumirá natureza teórica e prática, de realização individual, com a duração de 20 minutos, relacionada com as funções de jardineiro. A parte teórica será realizada de forma oral e pretende aferir conhecimentos relacionados com a função e a parte prática incidirá na execução de algumas tarefas inerentes à atividade, e, ambas versarão sobre as seguintes matérias:

- Plantas anuais, Arbustos, Árvores e Relvados, relativamente às suas espécies/variedades, épocas de plantação, ciclos culturais e trabalhos de rotina associados.
- Redes de rega relativamente aos seus conceitos básicos e reparação/manutenção;
- Manuseamento e cuidados na utilização de equipamentos motorizados;
- Propagação vegetal;
- Fertilizantes/tratamentos fitossanitários;
- Monda de ervas daninhas.



Quanto aos parâmetros a serem avaliados, serão os seguintes:

- Destreza manual;
- Experiência na área;
- Conhecimentos gerais de jardinagem.

A prova de conhecimentos é de caráter obrigatório e a sua classificação resulta da soma aritmética simples da valorização obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas, sendo que a parte teórica representará 40%, e a parte prática 60%, da nota final.

### **3.1.2. Avaliação Psicológica**

Este método será aplicado por entidade externa, por técnicos devidamente certificados, e 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 a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Os candidatos são avaliados através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, conforme o disposto no n.º 2 do art. 21.º da Portaria.

### **3.2. Candidatos nas condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP**

Para os candidatos que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36º da LTFP, caso não tenham exercido a opção pelos métodos referidos no ponto 3.1., e desde que não afastado por escrito, os métodos de seleção são os seguintes:

- **Avaliação Curricular (AC)**
- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**

#### **3.2.1. Avaliação Curricular**

Neste método será analisada a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho, que se traduzirá na seguinte fórmula:

$$AC=20\%xHA+35\%xFP+35\%xEP+10\%xAD$$

Para cada um dos elementos constantes da fórmula anteriormente referida serão considerados e ponderados os seguintes fatores:



Departamento de Administração Geral  
Divisão de Recursos Humanos

a) **Habilitação Académica (HA):** será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitação literária exigida	20 Valores
-------------------------------	------------

b) **Formação Profissional (FP):** serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a caracterização do posto de trabalho, valoradas da seguinte forma:

Sem formação profissional relevante para o exercício das funções	10 Valores
Até 20 horas de formação profissional relevante	12 Valores
De 21 a 40 horas de formação profissional relevante	14 Valores
De 41 a 60 horas de formação profissional relevante	16 Valores
De 61 a 80 horas de formação profissional relevante	18 Valores
Mais de 80 horas de formação profissional relevante	20 Valores

*\*Se o certificado da ação de formação não indicar o número de horas, será considerado:  
Um dia = 7 horas; Uma semana = 30 horas; Um mês = 120 horas.*

c) **Experiência Profissional (EP):** Será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, desde que devidamente comprovado através de declaração ou certidão, designadamente, estágio profissional e contrato de trabalho, e valorado de acordo com a seguinte tabela:

Sem experiência	0 Valores
≤ 1 ano	10 valores
> 1 e ≤ 2 anos	12 Valores
> 2 e ≤ 3 anos	14 Valores
> 3 e ≤ 4 anos	16 Valores
> 4 e ≤ 5 anos	18 Valores
> 5 anos	20 Valores

d) **Avaliação do Desempenho (AD):** relativa ao último período avaliativo, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorado do modo seguinte:

Desempenho insuficiente/ inadequado	0 Valores
Desempenho bom/ adequado	12 Valores
Desempenho muito bom/ relevante	16 Valores
Desempenho excelente	20 Valores

*\* Sem avaliação de desempenho por motivo não imputável ao candidato: 10 Valores*



Departamento de Administração Geral  
Divisão de Recursos Humanos

### **3.2.2. Entrevista de Avaliação de Competências**

Este método será aplicado por entidade externa, por técnicos devidamente certificados, e visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo avaliada através da média aritmética simples numa escala de 0 a 20 valores e expressa até às centésimas.

Para a avaliação dos métodos de seleção Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências o júri deliberou considerar as competências abaixo indicadas:

- Orientação para o serviço público;
- Relacionamento interpessoal;
- Organização e método de trabalho;
- Trabalho de equipa e cooperação;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço.

### **4. Ordenação Final (OF)**

A ordenação final, dos candidatos que completem o procedimento, será expressa numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

**OF=100%xPC** e considerado Apto no método de Avaliação Psicológica ou **OF=70%xAC+30%xEAC**.

### **5. Candidatos com grau de incapacidade**

Nos termos do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, a quota a preencher por candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60%, será fixada de acordo com os postos de trabalho que vierem a ser ocupados.

O candidato deve declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6º e 7º, do referido diploma.

### **6. Valoração dos métodos de seleção:**

São adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com as características de cada método:

Na Prova de conhecimentos, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração às centésimas. Na Avaliação Psicológica, são consideradas as menções *Apto* e *Não Apto*.



Departamento de Administração Geral  
Divisão de Recursos Humanos

**7. Critérios de desempate:**

Em situações de **igualdade de valoração**, o júri deliberou, por unanimidade, aplicar o disposto no artigo 24.º da Portaria.

Em situações de **igualdade de classificação final**, e sem prejuízo do previsto no n.º 2 do artigo 24º da Portaria, são observados ainda, os seguintes critérios, por decrescente:

- a) Maior classificação obtida na parte prática do método de seleção **Prova de Conhecimentos** para os candidatos enquadrados no n.º 1 do art. 36.º da LTFP;
- b) Maior classificação obtida no parâmetro de “Experiência Profissional” no método de seleção de **Avaliação Curricular** para os candidatos enquadrados no n.º 2 do art.º 36 da LTFP.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e redigida a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri.

O JÚRI,

  
Eng.º Cristiano Alberto Ferradeira Pereira de Faria

  
(Dr. Fábio Miguel da Silva Ferreira Carvalho)

  
(Sr. António Araújo Brito)