

**PROCEDIMENTO CONCURSAL DE REGULARIZAÇÃO DE VÍNCULOS PRECÁRIOS PARA O PREENCHIMENTO DE 3 POSTOS DE TRABALHO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (ÁREA DE JARDINAGEM)**

**Ata número um**

No dia 28 de março de 2018, nas instalações da Câmara Municipal de Azambuja, em Azambuja, pelas 10 horas, reuniu o Júri do procedimento concursal no âmbito do programa de regularização extraordinária dos vínculos precários, para a constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 3 (três) postos de trabalho para a carreira e categoria de assistente operacional, na área de Jardinagem, do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Azambuja, designado por despacho de 23 de março de 2018, estando presentes Nelson Luís Campos Marcelo dos Santos, na qualidade de presidente, Vítor Manuel Simões Rosa e Aníbal Bolas Almeida Ramos Carvalho, na qualidade de vogais.

A presente reunião teve por objetivo a fixação dos parâmetros de avaliação a considerar nos métodos de seleção aplicáveis, a definição das grelhas classificativas e a respetiva fórmula de classificação.

Considerando que no presente procedimento concursal serão aplicados como métodos de seleção a avaliação curricular e, caso haja mais do que um opositor para o mesmo posto de trabalho, a entrevista profissional de seleção, nos termos previstos no n.º 6 do artigo 10.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

- a) A **Avaliação Curricular (AC)** tem uma ponderação de 100% ou de 60%, consoante se verifique a existência, respetivamente, de um ou mais opositores para o mesmo posto de trabalho, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$AC=25\%Hab+35\%TEF+ 20\%EP+20\%FP$$

Na qual:

AC – Avaliação Curricular  
HAB - Habilitação académica  
TEF - Tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso  
EP – Experiência Profissional  
FP – Formação profissional

- i. No parâmetro HAB, os critérios de seleção e respetiva pontuação são os seguintes:

Habilitação	Pontuação
Habilitação superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato	20 valores
Escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato	18 valores

ii. No parâmetro **TEF**, os critérios de seleção e respetiva pontuação são os seguintes:

Tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso	Pontuação
Período igual ou superior a 3 anos	20 valores
Período igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos	16 valores
Período inferior a 1 ano	12 valores

iii. No parâmetro **EP**, os critérios de seleção e respetiva pontuação são os que constam da tabela seguinte:

Experiência Profissional	Pontuação
Experiência em atividade de jardinagem e silvicultura em contexto profissional, durante período igual ou superior a 3 anos	8 valores
Experiência em atividade de jardinagem e silvicultura em contexto profissional, durante um período igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos	6 valores
Experiência em atividade de jardinagem e silvicultura em contexto profissional, durante um período inferior a 1 ano	4 valores
Experiência em limpeza e conservação de arruamentos e canteiros durante período igual ou superior a 3 anos	8 valores
Experiência em limpeza e conservação de arruamentos e canteiros, durante um período inferior a 3 anos	4 valores

iv. No parâmetro **FP**, o Júri considerará todas as ações de formação frequentadas nos últimos 5 anos.

Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão a duração e o âmbito da formação.

A pontuação das ações de formação é a representada no quadro seguinte, sendo que, as ações que não especifiquem o número de horas serão pontuadas com a valoração mínima. Pontua-se a formação profissional de forma cumulativa, de acordo com a seguinte tabela, não podendo ultrapassar neste parâmetro a pontuação de 20:

Formação Profissional	Pontuação
Área de jardinagem, cultivo, limpeza e/ou conservação de espaços verdes, com duração de 7 ou mais horas	6
Área de jardinagem, cultivo, limpeza e/ou conservação de espaços verdes, com duração inferior a 7 horas	3
Área de Higiene, Saúde e Segurança no trabalho com duração de 7 ou mais horas	4
Área de Higiene, Saúde e Segurança no trabalho com duração inferior a 7 horas	2
Área de primeiros socorros com duração de 7 ou mais horas	4
Área de primeiros socorros com duração inferior a 7 horas	2

b) A Avaliação Curricular de cada candidato será vertida para uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata (Anexo I).



c) A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, com uma ponderação de 40% da nota final, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais dos candidatos evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação, motivação profissional e de relacionamento interpessoal. Serão avaliados e ponderados, numa escala de 0 a 20, os seguintes parâmetros: Qualidade da Experiência Profissional (QEP); Motivação/Interesse (MI); Responsabilidade (R); Sentido crítico (SC).

- i. Qualidade da Experiência Profissional — visa avaliar o nível e desenvolvimento dos conhecimentos técnico profissionais adquiridos e a sua utilidade e adequação ao exercício da função, sublinhando a identidade da experiência profissional detida com o perfil exigido;
- ii. Motivação — visa avaliar os motivos de apresentação da candidatura ao lugar e o interesse do candidato pelas funções a desempenhar, designadamente a sua capacidade de dedicação e empenho numa perspetiva de realização pessoal e profissional;
- iii. Responsabilidade — visa avaliar o sentido de responsabilidade do candidato e o nível de compromisso para com o serviço, designadamente a sua capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço em função da sua missão e objetivos e de exercer as suas funções de acordo com essas necessidades;
- iv. Sentido Crítico — visa avaliar a capacidade de análise crítica do candidato, e respetiva fundamentação, face à resolução de situações e experiências profissionais que lhe são apresentadas.

d) A **Entrevista Profissional de Seleção**, com a duração não superior a 30 minutos, será realizada pelo Júri e 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. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação, de acordo com o quadro infra, resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = (\text{QEP} + \text{MI} + \text{R} + \text{SC}) / 4$$

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

QEP = Qualidade da Experiência Profissional

MI = Motivação/Interesse

R = Responsabilidade

SC = Sentido Crítico

Nível Classificativo	Classificação	Descrição do comportamento associado
Elevado	20 valores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revelou grande variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho;</li> <li>- Relevou muito elevado interesse e motivação profissional;</li> <li>- Manifestou elevada capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço;</li> <li>- Demonstrou possuir um excelente sentido crítico</li> </ul>
Bom	16 valores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revelou variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com muitos conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar muito boa capacidade de adaptação ao trabalho;</li> <li>- Relevou elevado interesse e motivação profissional;</li> <li>- Manifestou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço;</li> <li>- Demonstrou possuir um elevado sentido crítico</li> </ul>
Suficiente	12 valores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revelou experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao trabalho;</li> <li>- Relevou um satisfatório interesse e motivação profissional;</li> <li>- Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço;</li> <li>- Demonstrou possuir um satisfatório sentido crítico</li> </ul>
Reduzido	8 valores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revelou pouca experiência, pouco aprofundada, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com alguns conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação ao trabalho;</li> <li>- Relevou escasso interesse e motivação profissional;</li> <li>- Manifestou pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço;</li> <li>- Demonstrou possuir escasso sentido crítico</li> </ul>
Insuficiente	4 valores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Não revelou experiência variada e aprofundada, não tem conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar uma falta de capacidade de adaptação ao trabalho;</li> <li>- Relevou muito escasso interesse e motivação profissional;</li> <li>- Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço;</li> <li>- Demonstrou possuir muito escasso sentido crítico</li> </ul>

- e) Para a avaliação dos candidatos será elaborada uma ficha individual da entrevista, contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, cujo modelo se anexa à presente Ata (Anexo II).
- f) Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.
- g) A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e a Classificação Final resultará da aplicação da seguinte fórmula:

- i. Caso haja apenas um opositor para o mesmo posto de trabalho:

$$\text{CF} = \text{AC}$$

- ii. Caso haja mais do que um opositor para o mesmo posto de trabalho:

$$\text{CF} = (\text{AC} * 60\%) + (\text{EPS} * 40\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

- h) A classificação final dos candidatos será considerada até às centésimas;
- i) Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, serão aplicados, sucessivamente, os seguintes critérios de desempate previstos no artigo 35º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145/2011, de 6 de abril.

Caso, ainda, subsista o empate procede-se ao desempate pela aplicação dos seguintes critérios:

- i. Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho;
- ii. Candidato com habilitação académica mais elevada.

Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada pelos presentes.

O Júri

O Presidente:



Nelson Luís Campos Marcelo  
dos Santos

O Vogal:



Vítor Manuel Simões Rosa

O Vogal:



Aníbal Bolas Almeida Ramos  
Carvalho



# Anexo I

## Ficha de Avaliação Curricular

## FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal para o recrutamento de 3 Assistentes Operacionais  
(área de Jardinagem)

NOME:

Parâmetro: Habilitação (HAB)

Habilitação	Pontuação

Parâmetro: Tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso (TEF)

Tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso	Pontuação

Parâmetro: Experiência Profissional (EP)

Descrição da experiência	Duração	Pontuação
Valoração da Experiência Profissional		

Parâmetro: Formação Profissional (FP)

Descrição da formação	Pontuação
<b>Valoração da Formação profissional</b>	

A classificação final da Avaliação Curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 25\% \text{ HAB} + 35\% \text{ TEF} + 20\% \text{ EP} + 20\% \text{ FP}$$

na qual:

AC = Avaliação Curricular

HAB = Habilitação académica

TEF= Tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso

EP = Experiência Profissional

FP = Formação profissional

$$AC = 25\% * \text{___} + 35\% * \text{___} + 20\% * \text{___} + 20\% * \text{___}$$

$$AC = \text{___} + \text{___} + \text{___} + \text{___}$$

$$AC = \text{___}$$

Azambuja, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2018.

O Júri,



## Anexo II

### Ficha de Entrevista Profissional de Seleção

## FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Procedimento concursal para o recrutamento de 3 Assistentes Operacionais  
(área de jardinagem)

NOME DO CANDIDATO:

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO	Deliberação			Classificação (Votação nominal por maioria)	
	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Qualitativa	Quantitativa
Qualidade da Experiência Profissional (QEP)					
Motivação/Interesse (MI)					
Responsabilidade (R)					
Sentido Crítico (SC)					
Classificação Final da Entrevista $EPS = (QEP+MI+R+SC)/4$					

Temas abordados na Entrevista profissional de seleção:

Azambuja, \_\_ de \_\_\_\_\_ de 2018.

O Júri,