



MUNICÍPIO DE AZAMBUJA

ATA n.º 1/2019


Vítor Rosa

Procedimento concursal comum para ocupação de 1 posto de trabalho na categoria de Assistente Operacional (Jardineiro) na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Ata da definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção do procedimento

Aos 05 dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e dezanove, no Edifício dos Paços do Município, pelas 10:00 horas, reuniu o Júri do procedimento concursal, com vista à ocupação de um posto de trabalho na categoria de Assistente Operacional (Jardineiro), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a Subunidade de Ambiente e Serviços Urbanos, constituído por Paulo Jorge Gouveia Castanheira, Técnico Superior, na qualidade de Presidente, Vítor Manuel Simões Rosa, Técnico Superior, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e por Aníbal Bolas Almeida Ramos Carvalho, Encarregado Geral Operacional, trabalhadores do Município de Azambuja, na qualidade vogais efetivos, nomeados nos termos do despacho da Sra. Vereadora dos Recursos Humanos, de 11 de janeiro de 2019.

A presente reunião teve como objetivo definir os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final a utilizar nos métodos de seleção do procedimento, de acordo com o artigo 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, os artigos 6.º e 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril. Este júri teve ainda em consideração o perfil de competências. (Anexo I).

1. Nos termos do n.º 1 do artigo. 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com a Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, o Júri verificou que os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são:

Prova de Conhecimentos Prática (PCP) – Ponderação 70%;

Avaliação Psicológica (AP) – Ponderação 30%.

1.1 Prova de Conhecimentos Prática (PCP) - A prova de conhecimentos terá uma natureza prática, de realização individual, com a duração de 30 minutos, e consistirá em corte de relva e manutenção de canteiros; poda de alguns ramos de árvores e arbustos ornamentais, incluindo a correta utilização dos equipamentos de proteção individual. A avaliação terá em conta parâmetros como a perceção e compreensão da tarefa, qualidade e rapidez de realização, grau de conhecimentos técnicos demonstrados e regras de segurança no trabalho.



MUNICÍPIO DE AZAMBUJA

Parâmetro de avaliação	Escala de avaliação	
	Avaliação	Valoração
Perceção e compreensão da tarefa (PCT)	Muito boa perceção e compreensão da tarefa	5
	Razoável perceção e compreensão da tarefa	3
	Fraca perceção e compreensão da tarefa	1
	Muito fraca perceção e compreensão da tarefa	0
Qualidade e rapidez de realização (QRR)	Muito boa qualidade e rapidez de realização	5
	Razoável qualidade e rapidez de realização	3
	Fraca qualidade e rapidez de realização	1
	Muito fraca qualidade e rapidez de realização	0
Grau de conhecimentos técnicos demonstrados (GCTD)	Muito bons conhecimentos técnicos	5
	Razoáveis conhecimentos técnicos	3
	Fracos conhecimentos técnicos	1
	Muito fracos conhecimentos técnicos	0
Regras de segurança do trabalho (RST)	Muito bons conhecimentos das regras de segurança do trabalho	5
	Razoáveis conhecimentos das regras de segurança do trabalho	3
	Fracos conhecimentos das regras de segurança do trabalho	1
	Muito fracos conhecimentos das regras de segurança do trabalho	0

A classificação final a atribuir a este método de seleção será expressa numa escala de 0 a 20 valores, também com valoração até às centésimas, e resultará da adição da avaliação atribuída a cada um dos parâmetros, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Prova de Conhecimentos Prática} = (\text{PCT} + \text{QRR} + \text{GCTD} + \text{RST})$$

A aplicação deste método constará de ficha avaliação individual.

1.2 Avaliação Psicológica (AP)

Este método 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, tendo como referência o perfil de competências anexo à presente ata e que dela faz parte integrante.



MUNICÍPIO DE AZAMBUJA

Vitor Rosa

A aplicação deste método de seleção terá em consideração as prioridades definidas no n.º 2 do artigo 10.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

A Avaliação psicológica é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia, através de menções classificativas, apto e não apto. Na última fase e para os candidatos que tenham completado o método, os níveis classificativos são: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 8 valores; Insuficiente: 4 valores.

Neste sentido, no devido momento será solicitado ao dirigente máximo do serviço a colaboração de entidades especializadas públicas ou, quando fundamentalmente se torne inviável, privadas, considerando a alínea h) do n.º 2 do artigo 22.º da referida Portaria.

2. Nos termos do n.º 2 do artigo. 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com a sua atual redação, conjugado com a Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, no caso de candidatos que estejam a cumprir as atribuições, competências ou atividades caracterizadores dos postos de trabalho em causa, bom como no caso de candidatos em situação de requalificação (caso existam opositores, embora já tenha sido realizada a consulta ao INA, neste sentido) que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (desde que não os afaste por escrito), nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com a sua atual redação, os métodos a aplicar são:

Avaliação Curricular (AC) – Ponderação de 60%

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Ponderação de 40%.

2.1 Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

2.1.1 Habilitação Académica ou Profissional (HAP)

Será considerada a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com o seguinte:

Habilitações superiores às legalmente exigíveis	5 valores
Habilitações legalmente exigíveis	3 valores
Habilitações inferiores às legalmente exigíveis	1 valores


Vitor Rosa



MUNICÍPIO DE AZAMBUJA

2.1.2 Experiência Profissional (EP)

Será considerada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, tendo em conta os seguintes critérios:

Superior a 10 anos completos de experiência	5 valores
Mais de 5 e até 10 anos completos de experiência	3 valores
Até 5 anos completos de experiência	1 valores

2.1.3 Formação Profissional (FP)

Na formação profissional serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, da seguinte forma:

Mais de 60 horas de formação	5 valores
De 1 a 60 horas de formação	3 valores
Sem formação	1 valores

2.1.4 Avaliação de Desempenho (AD)

Será considerada a avaliação do desempenho obtida no último período de avaliação relativamente àquele em que o candidato se está a candidatar (cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar), nos termos do seguinte:

Avaliação Qualitativa	Valoração
Desempenho Relevante	5
Desempenho Adequado	3
Desempenho Inadequado	1
No caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar a valoração a considerar será 3	

Só será contabilizada a avaliação de desempenho devidamente comprovada, nomeadamente através de declaração emitida pelos serviços.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, a avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o júri atribuir-lhe-á 3 valores que corresponde ao valor estabelecido para a menção qualitativa de desempenho adequado previsto na alínea b) no 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.



MUNICÍPIO DE AZAMBUJA

Vitor Rosa

A classificação final a atribuir à avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo obtida através da adição das classificações atribuídas a cada um dos critérios, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Avaliação Curricular} = (\text{HAP} + \text{EP} + \text{FP} + \text{AD})$$

A aplicação deste método constará de ficha de avaliação individual.

2.2 Entrevista de Avaliação de Competências (ECA) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

Para esse efeito será elaborado um guião da entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência das competências em análise, avaliado 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, nos termos do n.º 5 do artigo 18.º da Lei n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

A preparação e aplicação do método serão efetuadas por um técnico de gestão recursos humanos. A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração de 1 hora.

São as seguintes as competências definidas para avaliar a Entrevista de Avaliação de Competências:

Realização e Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Procura atingir os resultados desejados.
- Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
- Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
- É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.

Otimização de Recursos: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.
- Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.
- Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.


Vitor Rosa



MUNICÍPIO DE AZAMBUJA

- Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.

Responsabilidade e compromisso: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.
- Responde com prontidão e com disponibilidade
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.
- Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.

Tolerância à pressão e contrariedades: Capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão
- Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional
- Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais
- Aceita as críticas e contrariedades.

Orientação para a Segurança: 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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.
- Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.
- Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente.
- Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.

A presença dos comportamentos em análise em cada competência é avaliada da seguinte forma:

Elevado / 20 valores	Apresenta os 4 comportamentos
Bom / 16 valores	Apresenta os 3 comportamentos
Suficiente / 12 valores	Apresenta os 2 comportamentos
Reduzido / 8 valores	Apresenta os 1 comportamentos
Insuficiente / 4 valores	Apresenta 0 comportamentos



MUNICÍPIO DE AZAMBUJA

A presença das competências em análise é avaliada da seguinte forma:

Elevado / 20 valores	Apresenta as 5 competências
Bom / 16 valores	Apresenta 4 competências
Suficiente / 12 valores	Apresenta 3 competências
Reduzido / 8 valores	Apresenta 2 competências
Insuficiente / 4 valores	Apresenta 1 competências

3. Classificação Final (CF)

A Ordenação Final (OF) será expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção identificados e resultarão das seguintes fórmulas:

$$\text{Ordenação Final} = \text{PC (70\%)} + \text{AP (30\%)}$$

$$\text{Ordenação Final} = \text{AC (60\%)} + \text{EAC (40\%)}$$

Cada método de seleção terá carácter eliminatório.

Será(ão) excluído(s) do procedimento o(s) candidato(s) que obtiver(em) uma valorção inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe(s) sendo aplicado o método ou fase seguintes bem como o candidato que não compareça à realização de qualquer dos métodos de seleção.

Em caso de igualdade de valorção na ordenação final, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual.

As deliberações foram tomadas por unanimidade.

E nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião, pelas 11:00 horas, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os elementos do Júri.

O Júri

O Presidente:

O Vogal:

O Vogal:

Paulo Jorge Gouveia
Castanheira

Vítor Manuel Simões
Rosa

Aníbal Bolas Almeida Ramos
Carvalho



MUNICÍPIO DE AZAMBUJA

Vitor Rosa

Procedimento concursal comum para ocupação de 1 posto de trabalho na categoria de Assistente Operacional (Jardineiro) na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Perfil de Competências

São as seguintes as Competências Comportamentais consideradas essenciais para proceder à aplicação dos métodos de seleção – Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências:

Competências	Comportamentos
Realização e Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.	Procura atingir os resultados desejados.
	Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
	Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
	É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.
Otimização de Recursos: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.	Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.
	Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.
	Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.
	Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.
Responsabilidade e compromisso: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.	Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.
	Responde com prontidão e com disponibilidade
	É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.
	Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.
Tolerância à pressão e contrariedades: Capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional.	Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão
	Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional
	Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais
	Aceita as críticas e contrariedades.
Orientação para a Segurança: 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.	Cumprir normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.
	Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.
	Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente.
	Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.


Vitor Rosa



MUNICÍPIO DE AZAMBUJA

São as seguintes as atividades principais para a categoria de Assistente Operacional – Jardineiro:

Atividades:
- Realizar trabalhos de rega (automática e manual), podas com recurso a métodos de escalada e uso de motosserras e outros instrumentos necessários, cultivar flores, árvores arbustos ou outras plantas e semear relvados em parques ou jardins públicos, sendo responsável por todas as operações inerentes ao normal desenvolvimento das culturas e à sua manutenção e conservação, tais como preparação prévia do terreno, limpeza, rega, aplicação dos tratamentos fitossanitários mais adequados e proteção contra eventuais condições atmosféricas adversas;
- Proceder à limpeza e conservação dos arruamentos e canteiros;
- Tendo em vista a preparação prévia do terreno, cavar, despedrar, substituir a terra fraca por terra arável e aplicar estrume, adubos e ou corretivos, quando necessário;
- No caso específico dos arrelvamentos, espalhar e enterrar as sementes, nivelar o terreno e posteriormente compactar e aparar a relva;
- Proceder à cultura de sementes, bolbos, porta-enxertos, arbustos, árvores e flores, ao ar livre ou em estufas, para propagação, preparando os viveiros, cravando-os, adubando-os e compondo-os adequadamente;
- Operar com os diversos instrumentos necessários à realização das tarefas inerentes à função de jardinagem, que podem ser manuais (tesouras, podões, serrotes, pás, picaretas, enxadas e outros) ou mecânicos (máquinas de limpar e cortar relva, motores de rega, aspersores, moto serras, gadanheiras mecânicas, máquinas arejadoras e outras);
- Proceder a pequenas reparações, providenciando o seu conserto em caso de avarias maiores do material;
- Instruir e supervisionar o trabalho dos aprendizes e serventes que lhe estejam afetos;
- Assegurar a limpeza, afinação e lubrificação do equipamento mecânico;
- De acordo com as suas competências, conhecimentos e habilitações, operar com máquinas de movimentação de terras, tratores agrícolas com respetivas alfaias, máquinas de corte de relva ou vegetação ou outras máquinas e ferramentas utilizadas em tratamento de espaços verdes;
- É responsável pelos equipamentos sob a sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos;
- Exercer vigilância sobre espaços verdes públicos;
- Executar todas as tarefas, adotando as medidas de higiene e segurança no trabalho;
- Observar as disposições legais relativas às instalações de que trata;
- Ocasionalmente, pode exercer outras funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas, por despachos ou por determinação superior, nos termos estabelecidos no artigo 81.º da LTFP.