

Procedimento Concursal Comum para Constituição de Relação Jurídica de Emprego Público na Modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado para preenchimento de 2 Postos de Trabalho Correspondente à Carreira e Categoria de Assistente Operacional – Área de Jardineiro

Ata n.º 1

Ata da reunião do júri para definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção

Aos dezanove dias do mês de maio de dois mil e vinte e 2026, nesta cidade do Sabugal e no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri designado por despacho de dezoito de maio de dois mil e vinte e seis, do Presidente da Câmara, constituído pelo Chefe da Divisão de Obras e Serviços Municipais, Afonso Pina Tavares, na qualidade de Presidente do júri, pelo Técnico Superior Arquitetura Paisagística Celso Davide Jesus Firmino, na qualidade de 1.º vogal efetivo, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e pela Técnica Superior de Relações Internacionais Ramo Económicas e Políticas, Susana Catarina Martins Rodrigues, na qualidade de 2.º vogal efetivo, tendo aprovado por unanimidade os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal.

- 1. Para a generalidade dos candidatos, o júri do procedimento deliberou, por unanimidade, quanto aos métodos de seleção a utilizar no recrutamento e ao sistema de classificação final, estabelecer os seguintes:**

- . Prova Prática de Conhecimentos;
- . Avaliação Psicológica;
- . Entrevista de Avaliação de Competências.

- 1.1 Prova Prática de Conhecimentos (PPC)** tem a ponderação de 70% da nota final, a prova será classificada de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas, consiste numa prova prática de conhecimentos, de realização individual, terá a duração máxima de 30 minutos e visa avaliar: os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função onde serão avaliados parâmetros de perceção e compreensão da tarefa, qualificação de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados e consiste na execução das seguintes tarefas:

- Arranjo de um canteiro com cultivo de flores ou sementeira de relva;
- Poda de árvores e/ou arbustos;

- Manusear pequenas máquinas motorizadas, de acordo com as respetivas normas de segurança, procedendo no final à respetiva limpeza e manutenção.

A prova prática de conhecimentos será avaliada tendo em conta os seguintes parâmetros de avaliação:

- a) Perceção e compreensão da tarefa – 0 a 5 valores;
- b) Qualificação de realização da tarefa – 0 a 5 valores;
- c) Celeridade na execução – 0 a 5 valores;
- d) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados – 0 a 5 valores

A valoração final da prova resulta do somatório dos resultados obtidos nos parâmetros acima mencionados.

1.2 Avaliação Psicológica (AP) será realizada por entidade externa ao júri 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 de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica será realizada através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido será classificado como “Apto” ou “não Apto”, sendo excluídos do procedimento os candidatos com classificação de “não Apto”. A ficha deve garantir a privacidade da avaliação psicológica perante terceiros.

1.3 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será realizada por uma entidade externa ao júri e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia. A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista da Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A + B + C + D + E + F + G + H) / 8$$

A. Orientação para o Serviço Público

Áreas de enquadramento da competência: Pessoas; Desempenho; Desenvolvimento.

- A.1:** Demonstra respeito, igualdade e cortesia no atendimento e contacto diário com os munícipes.
- A.2:** Alinha o seu trabalho diário com o interesse coletivo e com a missão e valores do Município do Sabugal.
- A.3:** Age com total integridade, honestidade e ética, zelando pela boa imagem da Administração Pública.
- A.4:** Encara as funções de jardineiro como um serviço essencial para o bem-estar e qualidade de vida da comunidade.
- A.5:** Mostra-se disponível para colaborar e apoiar os cidadãos ou colegas sempre que solicitado, agindo como facilitador.

B. Orientação para a Colaboração

Área de enquadramento da competência: Pessoas.

- B1:** Integra-se facilmente na equipa de espaços verdes, trabalhando de forma harmoniosa com os restantes assistentes operacionais.
- B2:** Comunica de forma clara, construtiva e respeitosa com colegas, chefias e munícipes.
- B3:** Partilha ferramentas, conhecimentos práticos e apoia voluntariamente os colegas para o cumprimento das metas da equipa.
- B4:** Contribui ativamente para a resolução de pequenos conflitos internos, promovendo um bom clima de trabalho.
- B5:** Coloca os objetivos do serviço municipal acima dos interesses ou preferências estritamente individuais.

C. Orientação para a Mudança e Inovação

Área de enquadramento da competência: Desenvolvimento.

- C1:** Mostra abertura e adapta-se rapidamente à introdução de novas técnicas de jardinagem ou novas ferramentas de trabalho.
- C2:** Encara a reestruturação de tarefas ou a rotação de equipas/zonas de trabalho de forma positiva e colaborante.
- C3:** Propõe pequenas melhorias práticas na organização do estaleiro, na manutenção dos canteiros ou na gestão de resíduos.
- C4:** Demonstra facilidade e rapidez em aprender a manusear novos equipamentos motorizados ou sistemas de rega modernos.

C5: Mantém uma atitude resiliente e construtiva perante imprevistos (ex: alterações climáticas bruscas ou quebra de material).

D. Orientação para os Resultados

Área de enquadramento da competência: Desempenho.

D1: Cumpre os prazos estipulados para o arranjo, poda ou sementeira dos espaços verdes com eficácia.

D2: Executa as tarefas com foco na qualidade visual e na saúde das plantas, acrescentando valor estético ao espaço público.

D3: Utiliza os recursos materiais (sementes, plantas, água, combustíveis) de forma económica, racional e sustentável.

D4: Mantém um ritmo de trabalho produtivo e regular, mesmo quando trabalha com autonomia e sem supervisão direta.

D5: Assume a responsabilidade pelo resultado final do seu trabalho, corrigindo falhas com prontidão sempre que necessário.

E. Análise Crítica e Resolução de Problemas

Área de enquadramento da competência: Desempenho.

E1: Identifica ativamente pragas, doenças nas plantas ou falhas nos sistemas de rega, reportando ou agindo atempadamente.

E2: Avalia o estado das ferramentas e pequenas máquinas motorizadas antes da utilização para evitar avarias maiores.

E3: Toma decisões lógicas e práticas no terreno face a obstáculos (ex: solo demasiado duro ou falta de uma ferramenta específica).

E4: Organiza as etapas do seu trabalho diário de forma lógica para maximizar o tempo e a eficiência das tarefas.

E5: Recorre à experiência acumulada ou às diretrizes técnicas das chefias para solucionar imprevistos de forma rápida e segura.

F. Iniciativa

Área de enquadramento da competência: Desenvolvimento.

F1: Antecipa-se às necessidades de intervenção nos jardins (ex: retirar ervas daninhas ou regar) sem esperar por ordens superiores.

F2: Age de forma proativa para resolver pequenos incidentes no espaço público que possam causar perigo imediato (ex: ramagem caída).

F3: Demonstra autonomia na execução das suas tarefas diárias, respeitando os limites da sua categoria profissional.

F4: Disponibiliza-se para realizar tarefas adicionais ou apoiar outras áreas operacionais em situações críticas ou de maior fluxo.

D5: Procura ativamente soluções para os desafios do terreno em vez de apenas apontar as dificuldades.

G. Inteligência Emocional

Área de enquadramento da competência: Desenvolvimento.

G1: Mantém a calma e o autocontrolo mesmo em situações de maior pressão, sobrecarga de trabalho ou prazos apertados.

G2: Reage de forma profissional, ponderada e educada perante eventuais críticas, reclamações ou abordagens de munícipes descontentes.

G3: Demonstra empatia e sensibilidade para com as limitações ou dificuldades demonstradas pelos colegas de equipa.

G4: Separa de forma eficaz as questões de cariz pessoal do ambiente e desempenho profissional.

G5: Aceita o feedback das chefias de forma construtiva, utilizando-o como uma oportunidade de melhoria e evolução.

H. Orientação para a Segurança

Área de enquadramento da competência: Desempenho.

H1: Utiliza rigorosamente os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) adequados a cada tarefa (luvas, óculos, proteção auditiva, botas).

H2: Cumpre escrupulosamente as normas de segurança no manuseamento e limpeza de pequenas máquinas motorizadas (motosserras, corta-relvas).

H3: Sinaliza e isola corretamente a sua área de trabalho no espaço público para proteção dos munícipes e viaturas em circulação.

H4: Identifica e reporta proactivamente riscos ambientais ou de segurança no trabalho (ex: ferramentas degradadas, árvores em risco de queda).

H5: Adota posturas corporais corretas na movimentação de cargas e manuseamento de ferramentas para salvaguardar a sua saúde física.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da classificação final expressa numa escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro:

$$CF = 0.7 \text{ PPC} + 0.3 \text{ EAC}$$

Em que:

CF = Classificação Final

PPC = Prova Prática de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

2. **Métodos a aplicar ao universo dos candidatos previstos no n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho** (Candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa ou candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade):

. **Avaliação curricular (AC)**

. **Avaliação Psicológica (AP)**

. **Entrevista de avaliação de competências (EAC);**

2.1 Avaliação Curricular: tem uma ponderação de 60% na valoração final, 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.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Literárias, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = (HL + FP + EP + AD)/4$$

Sendo

a) HL = Habilitações Literárias

Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.

Habilitação Literária de grau exigido: 18 valores

Habilitação Literária superior ao grau exigido: 20 valores

b) FP = Formação Profissional,

Neste parâmetro serão considerados os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados.

Sem ações de formação – 10 valores;

De 7 a 14 horas de formação – 11 valores

De 15 a 35 horas de formação – 12 valores

Contadas as primeiras 35 horas de formação, por cada conjunto de mais 35 horas além do primeiro: 0,5 valores até ao limite máximo de 20 valores.

Cada dia de formação corresponde a 7 horas exceto se existir valor diferente no certificado

c) EP = Experiência Profissional

Neste parâmetro só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

Até 3 anos de experiência profissional: 10 valores

Contados os primeiros 3 anos de experiência, por cada ano completo a mais 0,5 valores até ao limite máximo de 20 valores

d) AD = Avaliação do Desempenho

Neste parâmetro será considerada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar

Desempenho Inadequado – 8 valores

Desempenho Regular – 12 valores

Desempenho Bom – 16 valores

Desempenho Muito Bom – 18 valores

Desempenho Excelente -20 valores

Sem avaliação – 10 valores;

2.2 Avaliação Psicológica (AP) será realizada por entidade externa ao júri 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 de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica será realizada através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido será classificado como “Apto” ou “não Apto”, sendo excluídos do procedimento os candidatos com classificação de “não Apto”. A ficha deve garantir a privacidade da avaliação psicológica perante terceiros.

2.3 Entrevista de Avaliação de Competências **Entrevista de Avaliação de Competências** (EAC) será realizada por uma entidade externa ao júri e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia. A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A + B + C + D + E + F + G + H) / 8$$

A. Orientação para o Serviço Público

Áreas de enquadramento da competência: Pessoas; Desempenho; Desenvolvimento.

A.1: Demonstra respeito, igualdade e cortesia no atendimento e contacto diário com os munícipes.

A.2: Alinha o seu trabalho diário com o interesse coletivo e com a missão e valores do Município do Sabugal.

A.3: Age com total integridade, honestidade e ética, zelando pela boa imagem da Administração Pública.

A.4: Encara as funções de jardineiro como um serviço essencial para o bem-estar e qualidade de vida da comunidade.

A.5: Mostra-se disponível para colaborar e apoiar os cidadãos ou colegas sempre que solicitado, agindo como facilitador.

B. Orientação para a Colaboração

Área de enquadramento da competência: Pessoas.

B1: Integra-se facilmente na equipa de espaços verdes, trabalhando de forma harmoniosa com os restantes assistentes operacionais.

B2: Comunica de forma clara, construtiva e respeitosa com colegas, chefias e munícipes.

B3: Partilha ferramentas, conhecimentos práticos e apoia voluntariamente os colegas para o cumprimento das metas da equipa.

B4: Contribui ativamente para a resolução de pequenos conflitos internos, promovendo um bom clima de trabalho.

B5: Coloca os objetivos do serviço municipal acima dos interesses ou preferências estritamente individuais.

C. Orientação para a Mudança e Inovação

Área de enquadramento da competência: Desenvolvimento.

C1: Mostra abertura e adapta-se rapidamente à introdução de novas técnicas de jardinagem ou novas ferramentas de trabalho.

C2: Encara a reestruturação de tarefas ou a rotação de equipas/zonas de trabalho de forma positiva e colaborante.

C3: Propõe pequenas melhorias práticas na organização do estaleiro, na manutenção dos canteiros ou na gestão de resíduos.

C4: Demonstra facilidade e rapidez em aprender a manusear novos equipamentos motorizados ou sistemas de rega modernos.

C5: Mantém uma atitude resiliente e construtiva perante imprevistos (ex: alterações climáticas bruscas ou quebra de material).

D. Orientação para os Resultados

Área de enquadramento da competência: Desempenho.

D1: Cumpre os prazos estipulados para o arranjo, poda ou sementeira dos espaços verdes com eficácia.

D2: Executa as tarefas com foco na qualidade visual e na saúde das plantas, acrescentando valor estético ao espaço público.

D3: Utiliza os recursos materiais (sementes, plantas, água, combustíveis) de forma económica, racional e sustentável.

D4: Mantém um ritmo de trabalho produtivo e regular, mesmo quando trabalha com autonomia e sem supervisão direta.

D5: Assume a responsabilidade pelo resultado final do seu trabalho, corrigindo falhas com prontidão sempre que necessário.

E. Análise Crítica e Resolução de Problemas

Área de enquadramento da competência: Desempenho.

E1: Identifica ativamente pragas, doenças nas plantas ou falhas nos sistemas de rega, reportando ou agindo atempadamente.

E2: Avalia o estado das ferramentas e pequenas máquinas motorizadas antes da utilização para evitar avarias maiores.

E3: Toma decisões lógicas e práticas no terreno face a obstáculos (ex: solo demasiado duro ou falta de uma ferramenta específica).

E4: Organiza as etapas do seu trabalho diário de forma lógica para maximizar o tempo e a eficiência das tarefas.

E5: Recorre à experiência acumulada ou às diretrizes técnicas das chefias para solucionar imprevistos de forma rápida e segura.

F. Iniciativa

Área de enquadramento da competência: Desenvolvimento.

F1: Antecipa-se às necessidades de intervenção nos jardins (ex: retirar ervas daninhas ou regar) sem esperar por ordens superiores.

F2: Age de forma proativa para resolver pequenos incidentes no espaço público que possam causar perigo imediato (ex: ramagem caída).

F3: Demonstra autonomia na execução das suas tarefas diárias, respeitando os limites da sua categoria profissional.

F4: Disponibiliza-se para realizar tarefas adicionais ou apoiar outras áreas operacionais em situações críticas ou de maior fluxo.

D5: Procura ativamente soluções para os desafios do terreno em vez de apenas apontar as dificuldades.

G. Inteligência Emocional

Área de enquadramento da competência: Desenvolvimento.

G1: Mantém a calma e o autocontrolo mesmo em situações de maior pressão, sobrecarga de trabalho ou prazos apertados.

G2: Reage de forma profissional, ponderada e educada perante eventuais críticas, reclamações ou abordagens de munícipes descontentes.

G3: Demonstra empatia e sensibilidade para com as limitações ou dificuldades demonstradas pelos colegas de equipa.

G4: Separa de forma eficaz as questões de cariz pessoal do ambiente e desempenho profissional.

G5: Aceita o feedback das chefias de forma construtiva, utilizando-o como uma oportunidade de melhoria e evolução.

H. Orientação para a Segurança

Área de enquadramento da competência: Desempenho.

H1: Utiliza rigorosamente os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) adequados a cada tarefa (luvas, óculos, proteção auditiva, botas).

H2: Cumpre escrupulosamente as normas de segurança no manuseamento e limpeza de pequenas máquinas motorizadas (motoserras, corta-relvas).

H3: Sinaliza e isola corretamente a sua área de trabalho no espaço público para proteção dos munícipes e viaturas em circulação.

H4: Identifica e reporta proactivamente riscos ambientais ou de segurança no trabalho (ex: ferramentas degradadas, árvores em risco de queda).

H5: Adota posturas corporais corretas na movimentação de cargas e manuseamento de ferramentas para salvaguardar a sua saúde física.

2.4 A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro

$$CF = 0,70 AC + 0,30 EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Conforme número 4 do artigo 21.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos. Assim, é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

Deliberou ainda o júri que, em caso de empate, após a aplicação dos critérios de desempate legalmente previstos, prefere o candidato que obteve maior valoração.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por terminada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O Presidente do Júri: _____
(Afonso Pina Tavares)

O 1.º Vogal: _____
(Celso Davide Jesus Firmino)

O 2.º Vogal: _____
(Susana Catarina Martins Rodrigues)