

Procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento de trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente operacional (área funcional jardineiro), para exercício de funções na Divisão de Gestão da Estrutura Verde (DGEV)

ATA N.º 1

Aos 28 dias do mês de dezembro do ano de 2020, pelas 10h00, nas instalações do Departamento de Recursos Humanos, na sequência da deliberação da Câmara Municipal de Cascais de 7 de julho de 2020, que recaiu sobre a Proposta n.º 666/2020, que autorizou a abertura do procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento de trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente operacional (área funcional jardineiro), para exercício de funções na Divisão de Gestão da Estrutura Verde (DGEV), reuniu o júri do procedimento, designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara de 24 de dezembro de 2020, tendo estado presentes os seguintes membros:

Presidente: Luís Guerreiro.

Vogais:

- Sofia Vieira;
- Vera Calha.

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião:

1. Definição de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final;
2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;
3. Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção.

Assim, considerando que:

1. Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (Portaria), os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal são os seguintes:
 - a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa e candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou

atividade) serão aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências;

- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior, que nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, serão aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos e avaliação psicológica;
2. De acordo com o despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 24 de dezembro de 2020, os métodos de seleção facultativos a utilizar no presente procedimento serão a entrevista profissional de seleção e o exame médico;
3. A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar;
4. A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;
5. A prova de conhecimentos visa avaliar conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o conhecimento adequado da língua portuguesa;
6. A avaliação psicológica se destina a avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e que consta do anexo I a esta ata;
7. A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal;
8. O exame médico visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício da função;
9. A aplicação dos métodos de seleção pressupõe, nos termos do disposto na alínea d) do artigo 2.º da Portaria, um perfil de competências previamente definido para os postos de trabalho a ocupar, que, no presente procedimento, é, de acordo com o mapa de pessoal, o que consta do Anexo I à presente ata;
10. De acordo com o despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 24 de dezembro de 2020, a utilização dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma:
 - a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório (avaliação curricular ou prova de conhecimentos);
 - b) Aplicação do segundo método de seleção (entrevista de avaliação de competências ou avaliação psicológica) e dos métodos seguintes (entrevista profissional de seleção e exame médico) apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 100 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional;
 - c) Dispensa de aplicação do segundo método e dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 7.º da Portaria.

I - Relativamente ao **ponto 1 da ordem de trabalhos**, o Júri, ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Quanto à avaliação curricular:

1.1. A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

a) Formação profissional, em que se considerarão as ações de formação que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, realizadas desde 2017, inclusive, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, sendo que só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 6 horas e uma semana a 5 dias. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último;

b) Experiência profissional, em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado;

c) Avaliação de desempenho, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes aos últimos 3 anos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

1.2. A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (FP \times 20\%) + (EP \times 50\%) + (AD \times 30\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular;

FP = Classificação no parâmetro Formação Profissional;

EP = Classificação no parâmetro Experiência Profissional;

AD = Classificação no parâmetro Avaliação de Desempenho.

1.3. Os parâmetros a considerar no método de avaliação curricular serão avaliados da seguinte forma:

a) A formação profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

Nenhuma unidade de crédito – 0 valores;

De 1 a 6 unidades de créditos - 10 valores;

De 7 a 14 unidades de crédito - 12 valores;

De 15 a 20 unidades de crédito - 14 valores;

De 21 a 25 unidades de crédito - 16 valores;

Mais de 25 unidades de crédito – 20 valores.

A formação será convertida em unidades de crédito de acordo com as tabelas seguintes:

Duração da ação de formação	Unidades de crédito
De 1 a 6 horas	3
Superior a 6 horas e até 12 horas	6
Superior 12 e até 18 horas	9
Superior 18 e até 24 horas	12
Superior a 24 horas	15

b) A experiência profissional (EP) será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado, de acordo com o seguinte critério:

Sem experiência profissional – 10 valores;

Menos de 1 ano de experiência profissional – 12 valores;

Entre 1 e 2 anos de experiência profissional – 14 valores;

Entre 2 e 3 anos de experiência profissional – 16 valores;

Entre 3 e 5 anos de experiência profissional – 18 valores;

Mais de 5 anos de experiência – 20 valores;

Os candidatos serão pontuados no fator experiência profissional até ao limite máximo de 20 valores.

c) A pontuação a atribuir à avaliação de desempenho corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos 3 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras:

4,5 a 5 – Excelente / 4 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores;

4 a 4,4 – Muito Bom / 4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores;

3 a 3,9 – Bom / 2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12 valores;

1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 6 valores.

Nos casos em que os candidatos não possuam, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar ser-lhes-ão atribuídos 12 valores.

2. Quanto à entrevista de avaliação de competências:

2.1 A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnico competente, terá a duração mínima de 45 minutos e não excederá 60 minutos, e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no anexo I à presente ata e pretende aferir a presença ou ausência das competências que integram aquele perfil.

2.2. O guião da entrevista de avaliação de competências será disponibilizado para consulta no dia útil a seguir ao da aplicação do mesmo.

2.3. A entrevista de avaliação de competências 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.

2.4. Cada uma das competências será avaliada da seguinte forma:

Detém um nível elevado da competência - 20 valores;

Detém um nível bom da competência - 16 valores;

Detém um nível suficiente da competência - 12 valores;

Detém um nível reduzido da competência - 8 valores;

Detém um nível insuficiente da competência - 4 valores.

2.5. A classificação da entrevista de avaliação de competências será obtida através da seguinte fórmula:

$$\text{CEAC} = (\text{C1} + \text{C2} + \text{C3} + \text{C4}) / 4$$

Em que:

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;

C1=Competência 1;

C2=Competência 2;

C3=Competência 3;

C4=Competência 4;

2.6. O resultado da aplicação da fórmula supra descrita será convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores - nível Elevado;

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores - nível Bom;

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores - nível Suficiente;

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores - nível Reduzido;

Inferior a 6 valores - nível Insuficiente.

Aos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências.

3. Quanto à prova de conhecimentos:

3.1. A prova de conhecimentos assumirá a forma prática, de realização individual, com uma duração máxima de 30 minutos e consistirá:

- No arranjo de um canteiro com cultivo de flores ou sementeira de relva;
- Na poda de árvores e/ou arbustos;
- No manuseio de pequenas máquinas motorizadas, de acordo com as respetivas normas de segurança, procedendo, no final, à respetiva limpeza e manutenção.

3.2. A prova de conhecimentos será avaliada de acordo com os seguintes parâmetros:

A. Perceção e compreensão da tarefa – Avaliação da atitude e capacidade de entender a tarefa que deve executar:

Valoração:

0 valores – Não demonstrou perceção nem compreensão da tarefa;

1 valor – Demonstrou insuficiente perceção e compreensão da tarefa;

2 valores - Demonstrou reduzida perceção e compreensão da tarefa;

3 valores - Demonstrou razoável perceção e compreensão da tarefa,

4 valores - Demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa;

5 valores - Demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa.

B. Qualidade de realização da tarefa - Avaliação do domínio técnico da tarefa realizada:

Valoração:

0 valores - Não realizou nenhuma tarefa;

1 valor - Tarefa incompleta e realizada com deficiências significativas;

2 valores - Tarefa incompleta e realizada com deficiências pouco significativas;

3 valores - Tarefa completa e realizada com deficiências significativas;

4 valores - Tarefa completa e realizada com deficiências pouco significativas;

5 valores - Tarefa completa e executada sem deficiências.

C. Celeridade na execução - Avaliação da rapidez com que realiza a tarefa:

Valoração:

0 valores - Não consegue executar a tarefa dentro do tempo concedido de 30 minutos;

1 valor - Executa a tarefa de forma completa em menos de 30 minutos;

2 valores - Executa a tarefa de forma completa em menos de 25 minutos;

3 valores - Executa a tarefa de forma completa em menos de 23 minutos;

4 valores - Executa a tarefa de forma completa em menos de 20 minutos;

5 valores - Executa a tarefa de forma completa em menos de 18 minutos.

D. Grau de conhecimentos demonstrados - Avaliação do conhecimento das normas e procedimentos exigidos para a execução da tarefa:

Valoração:

0 valores - Revelou ausência de conhecimentos;

1 valor - Demonstrou insuficiente grau de conhecimentos;

2 valores - Demonstrou reduzido grau de conhecimentos;

3 valores - Demonstrou razoável grau de conhecimentos;

4 valores - Demonstrou bom grau de conhecimentos;

5 valores - Demonstrou elevado grau de conhecimentos.

A prova será valorada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A classificação final da prova corresponderá ao resultado da soma aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros acima enunciados, nos seguintes termos:

$$PC = A + B + C + D$$

em que:

PC = Prova de Conhecimentos

A = Perceção e compreensão da tarefa

B = Qualidade de realização da tarefa

C = Celeridade na execução

D = Grau de conhecimentos demonstrados

99. h
b

3.3. Os candidatos deverão apresentar-se no local e sala de realização da prova 30 minutos antes da hora agendada para o início da mesma, sendo concedida uma tolerância de 10 minutos por atraso, após o respetivo início.

3.4. Durante a realização da prova não será permitida a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico.

4. Quanto à avaliação psicológica:

A avaliação psicológica terá como referência o perfil de competências previamente definido, que é o que consta do anexo I a esta ata, e será valorada através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

5. Quanto à entrevista profissional de seleção:

5.1. A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 minutos e será 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.

5.2. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

5.3. Os parâmetros a avaliar na entrevista profissional de seleção são os seguintes:

Parâmetro de avaliação	Aspetos a ponderar/avaliar
F1-Relevância da experiência profissional	Ponderará a relevância da experiência profissional para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho, designadamente no que respeita aos conhecimentos profissionais do candidato no âmbito da atividade a que se destina o procedimento, bem como a experiência no desenvolvimento de tarefas de modo autónomo e na organização do trabalho em função dos prazos exigidos e das exigências de qualidade.
F2-Interesse e motivação profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e as expetativas profissionais, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções próprias dos lugares postos a concurso.
F3-Relacionamento Interpessoal	Avaliará a capacidade para interagir adequadamente com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos e com entidades exteriores à Autarquia, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, bem como a capacidade para trabalhar em grupo/equipa.

F4-Capacidade de Comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, de argumentação, de empatia, bem como a qualidade de expressão verbal (clareza e fluência do discurso) e terá em conta a lógica do raciocínio e a linguagem não verbal (postura corporal, expressão e adequação do contacto interpessoal).
------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

5.4. Os parâmetros da entrevista são avaliados com os seguintes níveis de classificação:

5.4.1. Relevância da experiência profissional:

4 valores – Revelou não deter experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

8 valores – Revelou deter reduzida experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

12 valores – Revelou deter experiência profissional de nível razoável com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

16 valores – Revelou deter experiência profissional de nível bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

20 valores – Revelou deter experiência profissional de nível muito bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.

5.4.2. Interesse e motivação profissionais:

4 valores – Revelou insuficiente interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;

8 valores – Revelou pouco interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;

12 valores – Revelou razoável interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;

16 valores – Revelou um bom interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;

20 valores – Revelou elevado interesse e motivação profissionais para o desempenho da função.

5.4.3. Relacionamento Interpessoal:

4 valores – Manifestou insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal;

8 valores – Manifestou pouca capacidade de relacionamento interpessoal;

12 valores – Manifestou razoável capacidade de relacionamento interpessoal;

16 valores – Manifestou boa capacidade de relacionamento interpessoal;

20 valores – Manifestou muito boa capacidade de relacionamento interpessoal.

5.4.4. Capacidade de comunicação:

4 valores – Demonstrou insuficiente capacidade de comunicação;

8 valores – Demonstrou reduzida de comunicação;

12 valores – Demonstrou razoável capacidade comunicação;

16 valores – Manifestou boa capacidade de comunicação;

20 valores – Manifestou muito boa capacidade de comunicação.

5.5. O resultado da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (F1 + F2 + F3 + F4)/4$$

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

F1, F2, F3 e F4 = Avaliação dada a cada um dos parâmetros de avaliação.

5.6. A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores: nível Elevado;

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores: nível Bom;

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores: nível Suficiente;

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores: nível Reduzido;

Inferior a 6 valores: nível Insuficiente.

Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final.

6. Quanto ao exame médico:

6.1. O exame médico será aplicado a todos os candidatos aprovados na entrevista profissional de seleção, sendo avaliado através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto* e comportará os meios complementares de diagnóstico que constam do anexo II da presente Ata.

7. Quanto ao sistema de valoração final:

7.1. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção:

$$CF = (CAC \times 35\%) + (CEAC \times 35\%) + (CEPS \times 30\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

CAC = Classificação da Avaliação Curricular;

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;

CEPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção;

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção:

$$CF = (CPC \times 40\%) + (CAP \times 30\%) + (CEPS \times 30\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

CPC = Classificação da Prova de Conhecimentos;

CAP = Classificação da Avaliação Psicológica;

CEPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção.

7.2. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores centesimais.

7.3. Nos termos dos números 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoitem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção classificativa de *Não Apto* num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte.

II - Relativamente ao **ponto 2 da ordem de trabalhos** - critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial - o júri deliberou, por unanimidade, que:

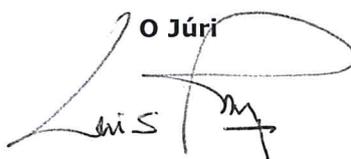
Caso subsista igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos no n.º 1 do artigo 27.º da Portaria, serão utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- a) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "relevância da experiência profissional";
- b) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "interesse e motivação profissionais";
- c) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "relacionamento interpessoal".

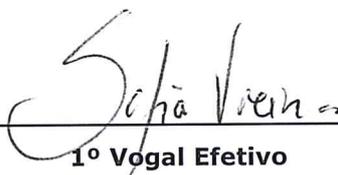
III - Quanto ao **ponto 3 da ordem de trabalhos** - Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção -, o Júri deliberou, por unanimidade, que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção.

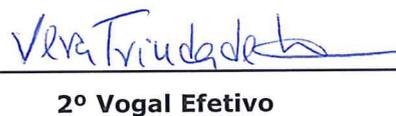
Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, deliberou ainda o Júri solicitar aos candidatos, no ato de candidatura, autorização para se proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, pelas 13 horas e 30 minutos, da qual foi elaborada a presente ata, que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes.

O Júri


Presidente


1º Vogal Efetivo


2º Vogal Efetivo

ANEXO

Perfil de Competências

Caracterização do posto de trabalho:

Carreira: Assistente Operacional

Categoria: Assistente Operacional

Grau de complexidade funcional: 1

Nível habilitacional exigido: escolaridade obrigatória.

Serviço: Divisão de Gestão da Estrutura Verde (DGEV)

Funções a desempenhar: Cultivo de flores, árvores ou outras plantas e sementeira de relvados em parques ou jardins públicos, sendo responsável por todas as operações inerentes ao normal desenvolvimento das culturas e à sua manutenção e conservação; procede à limpeza e conservação dos arruamentos e canteiros; quando existam viveiros de plantas, procede à cultura de sementes, bolbos, porta-enxertos, arbustos, árvores e flores, ao ar livre ou em estufa, para propagação, preparando os viveiros, cravando-os e compondo-os adequadamente; procede igualmente à sementeira, plantação, transplantação, enxertia, rega, proteção contra intempéries e tratamentos fitossanitários, podendo eventualmente realizar ensaios para criar novas variedades de plantas; opera com diversos instrumentos.

7. b

ANEXO II

Exame Médico

No exame médico, em contexto de procedimento concursal, serão avaliadas as condições físicas e psíquicas dos candidatos, para a carreira e exercício da função.

Do exame resultará uma das seguintes menções qualitativas: *Apto* ou *Não apto*. No caso de *Não apto* o exame médico terá carácter eliminatório.

Deste exame constam:

- a) Exames complementares de diagnóstico: análises laboratoriais (hemograma, velocidade de sedimentação – glicémia, creatinina, ácido úrico, colesterol total, HDL, LDL, triglicéridos, urina II, transaminases – GOP, GGT, GPT – e podem ser solicitadas outras análises específicas sempre que se justifique; eletrocardiograma, teste de acuidade visual; teste de acuidade auditiva; exame radiológico do tórax e coluna vertebral, determinado pela medicina do trabalho, sempre que o mesmo se justifique;
- b) Consulta de enfermagem: avaliação de dados antropométricos (peso, altura, índice de massa corporal, tensão arterial, perímetro abdominal);
- c) Consulta médica de medicina do trabalho: onde serão avaliados e analisados todos os fatores que condicionem ou impeçam o desempenho da função à qual são candidatos.