ATA N.º 1/Júri

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR – ÁREA DE ENGENHARIA AGRÓNOMA, PARA A UNIDADE DE ESPAÇOS VERDES E LAZER, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO DETERMINADO (A TERMO CERTO) – PREVISTO E NÃO OCUPADO NO MAPA DE PESSOAL DESTE MUNICÍPIO

1 – Aos vinte e nove dias do mês de setembro de dois mil e vinte, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, designado por despacho do Exmo. Presidente da Câmara Municipal de Pombal, Dr. Diogo Alves Mateus, datado de vinte e quatro de setembro de dois mil e vinte, constituído por Sílvia Cristina Silva Ferreira, Chefe da Divisão de Urbanismo, Planeamento e Reabilitação Urbana, Presidente do Júri, Marta Catarina Neves Lino, Técnica Superior, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Túlia Rodrigues Paiva, Técnica Superior, ambas como vogais efetivos, no uso da competência decorrente, designadamente da alínea c), do n.º 2, conjugada com o n.º 3, ambos do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e em linha com o determinado, quanto aos método de seleção a aplicar, no referido despacho, a fim de decidir, nomeadamente: a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação; a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método; o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos candidatos e ainda os documentos a entregar pelos candidatos no ato de formalização da respetiva candidatura. ----------

2 – Por força do despacho mencionado no ponto 1. supra e em conformidade com as disposições legais em vigor, em matéria de tramitação do procedimento concursal, designadamente as previstas no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, e nas alíneas c), do n.º 1 do artigo 5.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LGTFP serão a Avaliação Curricular (AC) e a qual será complementada com o método facultativo ou complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS). Aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP e considerando, as alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 5.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), os quais serão complementados com o método de seleção facultativo ou complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS), desde que não afastados pelos candidatos, por escrito, a sua aplicação, caso em que lhes serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS). ----------

3 – As funções genéricas a desempenhar são as constantes no Anexo à LTFP, referido no n.º 2, do seu artigo 88.º, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional para a carreira/categoria de Técnico Superior conforme previsto na alínea c), do n.º 1, do artigo 86.º, da mesma Lei: *"Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores."* ----------

3.1 – A unidade orgânica a que se destina o posto de trabalho objeto deste procedimento, a área de formação académica e a caraterização do posto de trabalho encontram-se definidas no quadro seguinte:

Unidade Orgânica a que se destina o posto de trabalho / Área de Formação Académica	N.º de Postos de Trabalho	Caraterização do posto de trabalho
Unidade de Espaços Verdes e Lazer / Engenharia Agrónoma/Agronómica	1	Planeia, gere, coordena e fiscaliza todas as atividades ligadas aos espaços verdes; Organiza e coordena a equipa dos assistentes operacionais; Gere os veículos, máquinas e ferramentas afetos àquela Unidade Orgânica; Define e implementa mecanismos de controlo e manutenção; Desenvolve, otimiza e atualiza a plataforma existente de cadastro e gestão dos espaços verdes municipais, desenvolvida em ambiente SIG; Avalia e implementa melhorias nos sistemas de rega; Avalia o estado fitossanitário do arvoredo municipal e manutenção da base de dados atualizada; Fiscaliza os serviços prestados por empresas externas ao município na manutenção e limpeza dos espaços verdes; Avalia e trata as reclamações dirigidas ao serviço; Acompanha, avalia e promove a elaboração de projetos e obras de requalificação de espaços verdes; Acompanha e avalia a execução dos Acordos de Execução e Contratos Interadministrativos de delegação de competências com as Juntas de Freguesia, no âmbito da gestão e conservação de espaços verdes; Promove intervenções de beneficiação de espaços verdes; Promove a identificação de exemplares arbóreos de elevado valor histórico, ornamental, cultural e implementa medidas de conservação e manutenção desses mesmos exemplares.

3.2 – A descrição das funções referidas no quadro acima em Caraterização do Posto de Trabalho / Perfil de Competências não prejudica a atribuição, ao trabalhador, de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais, o mesmo, detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LGTFP. ----------

3.3 – O Perfil de Competências do posto de trabalho encontra-se em anexo à presente ata. ----------

4 - Duração do contrato de trabalho em funções públicas: 1 (um) ano, renovável, ao abrigo do disposto no artigo 60.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, até ao limite de 3 (três anos). ----------

5- Os candidatos deverão estar inscritos como membros efetivos na respetiva Ordem Profissional. ----------

6 – O Júri deliberou que as candidaturas deverão ser acompanhadas: ----------

a) Fotocópia do certificado de habilitações literárias ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito; ----------

b) Fotocópia da inscrição na respetiva Ordem Profissional; ----------

c) Currículo profissional atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado; ----------

d) Documento(s) comprovativo(s) de formação profissional e aperfeiçoamento profissional com referência à sua duração; ----------

e) Documento(s) comprovativo(s) da experiência profissional anterior relevante para o exercício das funções a que se candidata; ----------

f) No caso do candidato e ser detentor(a) de relação jurídica de emprego público previamente estabelecida a declaração comprovativa da experiência profissional deverá ser emitida e autenticada pelo(s) Serviço(s) de origem, que circunstancie: i) a respetiva relação jurídica de emprego público; ii) carreira e categoria em que se encontra

integrado; iii) atribuição, competência e atividade que se encontra a cumprir ou a executar, ou por último haja cumprido ou executado, caraterizadoras do inerente posto de trabalho, conforme descrito no respetivo Mapa de Pessoal; iv) tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, no quadro de integração em carreira (conforme artigo n.º 1 do artigo 79.º da LGTFP) e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho objeto do presente procedimento; v) avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, com referência à respetiva escala, e/ou período não avaliado a que tenha sido atribuído 1 ponto por cada ano, nos termos, designadamente do n.º 7 do artigo 113.º da LVCR e/ou do n.º 2 do artigo 30.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, e/ou eventual não atribuição, ainda, do referido ponto por cada ano não avaliado; vi) posição remuneratória correspondente à remuneração auferida, para efeitos do artigo 38.º da LGTFP. ----------

6.1 - A não apresentação dos documentos previstos nas alíneas a) a c) do ponto 6 determina a exclusão do candidato ao presente procedimento concursal. ----------

6.2 – Sempre que um ou mais candidatos exerçam funções no Município de Pombal, os documentos exigidos são solicitados pelo Júri ao respetivo Departamento Municipal de Recursos Humanos e àquele entregues oficiosamente, não lhes sendo exigida a apresentação de outros documentos comprovativos dos factos indicados no currículo desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual. ----------

7 – Métodos de seleção: ----------

7.1 – Aos candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LGTFP será aplicado o método de seleção Avaliação Curricular (AC), o qual será complementado com o método de seleção facultativo ou complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS). Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

CF = (AC x 70%) + (EPS x 30%)

7.1.1 – 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. ----------

7.1.2 – Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: Habilitação Académica de base (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). ----------

7.1.3 – A Avaliação Curricular será 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 = [(HA) + (FP) + (EP x 2) + (AD)] / 5

Em que:

– Habilitação Académica de base – Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento. Não se admitindo, no quadro do presente

procedimento concursal, possibilidade de substituição da habilitação académica exigida por formação ou experiência profissional (titularidade de Licenciatura, conforme alínea c), do n.º 1, do Artigo 86.º, da LGTFP), a mesma será classificada nos termos seguintes:

- Licenciatura na área pretendida (Bolonha) – 14 valores;
- Licenciatura na área pretendida (Pré-Bolonha) ou Mestrado (pós Bolonha) – 16 valores;
- Mestrado (pré Bolonha) com relevância para as funções a executar – 18 valores;
- Doutoramento com relevância para as funções a executar – 20 valores.

- FP = Formação Profissional - Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação na área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados. Considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função visada no presente procedimento concursal (conforme tipologia constante no Artigo 14.º, do Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de março), será classificada em resultado do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento, nos termos seguintes:

- Sem formação profissional – 4 valores;
- Com formação profissional:
  - < 120 horas – 8 valores;
  - ≥ 120 horas e < 180 horas – 10 valores;
  - ≥ 180 horas e < 240 horas – 12 valores;
  - ≥ 240 horas e < 300 horas – 16 valores;
  - ≥ 300 horas e < 400 horas – 18 valores;
  - ≥ 400 horas – 20 valores.

Sendo que:

- Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação de candidaturas;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 6 horas de formação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 6 horas de formação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados se verifique que o número de horas de duração da mesma é maior que o número de horas frequentadas ou assistidas, será considerado este último.

- EP = Experiência Profissional – Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de conteúdo funcional idêntico àquele que é referido no ponto 3.1 da presente ata. Reporta-se às funções desempenhadas na categoria, no quadro de integração em carreira (conforme n.º 1, do artigo 79.º, da LGTFP), e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caraterizadoras dos mesmos, no âmbito da administração pública, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos:

- < 1 ano – 8 valores;

- ≥ 1 ano e < 3 anos – 10 valores;
- ≥ 3 anos e < 5 anos – 12 valores;
- ≥ 5 anos e < 7 anos – 16 valores;
- ≥ 7 anos e < 9 anos – 18 valores;
- ≥ 9 anos – 20 valores.

– AD = Avaliação do Desempenho – Este parâmetro refere-se ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Caso o último ano avaliado não tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores. Para efeitos da classificação deste parâmetro será unicamente levada em consideração a última nota efetivamente atribuída, em sede de avaliação regular conforme previsto na Lei n.º 10/2004 de 22 de março ou na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, num dos últimos três anos civis (2017/2018, 2015/2016). ----------

A classificação deste parâmetro será obtida através da multiplicação por 4 (quatro) da avaliação quantitativa obtida no último ano em que o candidato foi objeto de avaliação, desde que esse ano seja um dos indicados no parágrafo anterior. ----------

Caso o candidato não tenha sido avaliado em nenhum daqueles anos ser-lhe-á atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro. ----------

7.1.4 – Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro. ----------

7.2 – A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre aquele e o entrevistado, incidindo sobre os seguintes parâmetros de avaliação: (i) experiência profissional; (ii) registo de motivação e interesse profissional; (iii) capacidade de comunicação e (iv) relacionamento interpessoal. ----------

7.2.1 – Por cada Entrevista Profissional de Seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo por base a grelha classificativa anexa à Ata n.º 1, do Júri, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações deste Município e disponibilizados no seu portal em: https://www.cm-pombal.pt/recursos-humanos/concursos-de-pessoal-2020/. ----------

7.2.2 – 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. ----------

7.2.3 – Sendo realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, e o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros em avaliação. ----------

7.2.4 – Cada entrevista terá uma duração aproximada de 20 minutos. ----------

7.3 – Aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP serão aplicados os seguintes métodos de seleção: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), os quais serão complementados com o método facultativo ou complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS). Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5

valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

CF = (AC x 35%) + (EAC x 35%) + (EPS x 30%)

7.4 – À Avaliação Curricular aplica-se o previsto nos pontos 7.1.1 a 7.1.4 da presente ata. ----------

7.5 – A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Esta entrevista deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e evidenciadas pelo candidato, devendo ser realizada por Gestor de Recursos Humanos com experiência na Administração Pública, independentemente de ser trabalhador interno do Município ou não. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro. ----------

7.5.1 – As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso, e que ficará anexo à presente ata. ----------

7.5.2 – O resultado final da Entrevista de Avaliação de Competências será obtido de acordo com os seguintes passos: -

a) – O resultado de cada competência avaliada é assinalado na respetiva Grelha de Avaliação, em função do seu nível de presença no candidato:

- Competência presente a um nível elevado – 20 valores
- Competência presente a bom nível – 16 valores
- Competência presente um nível suficiente – 12 valores
- Competência presente a um nível reduzido – 8 valores
- Competência Ausente – 4 valores

b) – Para determinar a avaliação quantitativa obtida por cada candidato será feita a soma das avaliações de cada competência e daí retirada a respetiva média aritmética, arredondada para a segunda casa decimal (centésimas).

c) – Será expresso de acordo com o seguinte critério:

À avaliação quantitativa encontrada no passo anterior, corresponderá uma avaliação qualitativa encontrada de acordo com os seguintes intervalos:

- De 4 a 6 valores = Insuficiente
- 6 e < 10 valores = Reduzido
- 10 e < 14 = Suficiente
- 14 e < 18 = Bom
- 18 e < 20 = Elevado

7.6 – À Entrevista Profissional de Seleção são aplicáveis as considerações constantes da presente ata nos pontos 7.2 a 7.2.4.----------

8 – A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso,

e serão ainda excluídos aqueles que obtenham uma classificação final inferior a 9,5 valores. ----------

9 – Em situação de igualdade de valoração aplicar-se-á o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. ----------

10 – Sublinha-se, relativamente a uma eventual situação de igualdade de classificação, que o disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, um candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência sobre qualquer outro abrangido pelo disposto no número anterior. ----------

11 – As listas de candidatos e a lista unitária de ordenação final dos candidatos serão publicitadas através de afixação no edifício dos Paços do Município e disponibilizadas na sua página eletrónica, podendo aí ser consultadas. ----------

12 – Atento o artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril: i) à lista unitária de ordenação dos candidatos aprovados é aplicável com as necessárias adaptações o disposto no artigo 10.º, no n.º 1 do artigo 22.º e nos n.ºs 1 a 5 do artigo 23.º da referida Portaria, para efeitos da audiência dos interessados, sendo, igualmente, de uso obrigatório o formulário a que se refere o n.º 5 do artigo 23.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril; ii) os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos, no decurso da aplicação dos métodos de seleção são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, a efetuar, também, pela forma prevista no referido artigo 10.º; iii) a lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na II série do Diário da República, afixada no local referido no ponto anterior e disponibilizada em: https://www.cm-pombal.pt/recursos-humanos/concursos-de-pessoal-2020/. -

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. ----------

O Júri do Procedimento Concursal,

(Silvia Cristina Silva Ferreira)

(Marta Carina Neves Lino)

(Túlia Rodrigues Paiva)