



MUNICÍPIO DE POMBAL

ATA N.º 8/Júri

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO DETERMINADO (A TERMO CERTO) DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – ÁREA DE ENGENHARIA DE SEGURANÇA NO TRABALHO E CAP, PARA A DIVISÃO DE OBRAS PÚBLICAS – PREVISTO E NÃO OCUPADO NO MAPA DE PESSOAL DESTE MUNICÍPIO – REF.º A**

**ATA DA REUNIÃO DO JÚRI – ANÁLISE DAS ALEGAÇÕES APRESENTADAS EM SEDE DE AUDIÊNCIA PRÉVIA PELO CANDIDATO ANÍBAL HENRIQUE GUERREIRO CARDONA, APÓS ALTERAÇÃO DA LISTA UNITÁRIA DE ORDENAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS APROVADOS**

Aos catorze dias do mês de abril de dois mil e vinte e um, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal mencionado em epígrafe, constituído por Hugo José Santos Maia, Técnico Superior, 1.º Vogal Efetivo, em substituição do Presidente do Júri, por Inês Clemente Ribeiro, Técnica Superior, 2.º Vogal Efetivo, e por Nuno Elias Morgado Mota Ferreira Gomes, Chefe da Divisão de Gestão e Conservação de Edifícios e Equipamentos Municipais, 1.º Vogal Suplente, a fim de proceder à análise das alegações apresentadas em sede de audiência prévia pelo candidato Aníbal Henrique Guerreiro Cardona, após alteração da lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e, sobre as mesmas, deliberar.

O júri do procedimento concursal face a pronúncia do candidato Aníbal Henrique Guerreiro Cardona, apresentada em sede de audiência prévia concedida no âmbito da elaboração da lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, deliberou, de forma unânime, a revisão da classificação àquele atribuída no parâmetro do método de seleção obrigatório avaliação curricular, experiência profissional, com atribuição de 20 valores ao invés de 16 valores, no parâmetro, e com atribuição de 14,800 valores ao invés de 14,000 valores, no método de seleção, não obstante a discordância manifestada pelo candidato acerca de outros aspetos da avaliação.

Notificado da decisão e para audiência, nos termos do artigo 122.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, o mesmo candidato pugna, agora, ainda que de forma reiterada, pela revisão, em alta, da classificação atribuída no método de seleção facultativo ou complementar entrevista profissional de seleção, com recurso, para o efeito, a



## MUNICÍPIO DE POMBAL

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

formulário próprio para o exercício do direito de participação de interessados, registado nestes serviços sob o n.º 003995 a 04-03-2021. Analisada a exposição, cujo conteúdo se dá ora por integralmente reproduzido, impôs-se ao júri do procedimento concursal a necessidade de, em momento prévio a tomada de decisão, efetuar um breve enquadramento circunstancial, factual e processual subjacente às alegações apresentadas.

Assim:

Foram aplicados ao candidato, atenta a sua situação jurídico-funcional, sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, e atenta a disposição legal constante do 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, os métodos de seleção obrigatório avaliação curricular e facultativo ou complementar entrevista profissional de seleção. A entrevista profissional de seleção, objeto de ampla contestação, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, com ponderação, no caso concreto, da experiência profissional, do registo de motivação e interesse profissional, da capacidade de comunicação e do relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção, prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, tem como desígnio a avaliação da experiência profissional, bem como de aspetos comportamentais e interpessoais, os quais, para efeitos daquilo que importa aferir sobre os candidatos no âmbito do método de seleção, não se relacionarão com uma mera verificação dos méritos curriculares dos mesmos, mas antes com a avaliação das suas aptidões, através da relação interpessoal e, portanto, comunicacional, que se desenvolve durante a entrevista. Ou seja: ainda que a entrevista profissional de seleção implique uma necessária mobilização de conhecimentos técnicos e científicos por parte dos candidatos, com referência ao posto de trabalho a ocupar, não deixa de ser certo que a entrevista visa verificar muito mais do que isso, pois, se assim não fosse, a lei não recorreria a expressões como aspetos comportamentais ou capacidade de comunicação e a entrevista profissional de seleção transformar-se-ia, no fim de contas, numa pura avaliação curricular.

O candidato ao procedimento concursal Aníbal Henrique Guerreiro Cardona, aplicado o método de seleção entrevista profissional de seleção, obteve as ponderações de 10,00 valores no parâmetro experiência profissional, de 13,00 valores no parâmetro registo de motivação e interesse profissional, de 11,00 valores no parâmetro capacidade de comunicação e de 12,67 valores no parâmetro relacionamento interpessoal.

Quanto ao primeiro parâmetro há a referir que i) apesar da revisão da nota no parâmetro ao nível da avaliação curricular, a qual visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, o mesmo não se poderia verificar ao nível da entrevista profissional de seleção, método de seleção com propósito complementar, mas distinto, com critérios de



## MUNICÍPIO DE POMBAL

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the initials 'NM'.

avaliação complementares, mas distintos e ii) considerado o conteúdo funcional da função definido no ponto 3.3. da publicitação integral do procedimento concursal, efetuada na Bolsa de Emprego Público, em [www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt), código da oferta OE202002/0178, com referência às principais tarefas, atribuições e responsabilidades que constituem o trabalho diário do posto de trabalho, as de fiscalização das obras, incluindo as de administração direta; as de validação técnica do plano de segurança e saúde quando elaborado por outra pessoa designada pelo dono da obra; as de informação do dono da obra no domínio das suas responsabilidades de gestão da segurança e saúde em obra e no domínio da avaliação periódica das condições de segurança e saúde existentes em obra; as de apoio ao dono da obra na gestão da comunicação prévia (elaboração, atualização e informação à Autoridade para as Condições do Trabalho); as de promoção dos desenvolvimentos e das adaptações do plano de segurança e saúde que se afigurarem necessárias, de análise e de validação técnica das propostas que em tal domínio sejam apresentadas pelos empreiteiros; as de análise e validação técnica das fichas de procedimentos de segurança apresentadas pelos empreiteiros e de proposta das adaptações necessárias; as de análise do sistema de coordenação entre os intervenientes na execução da obra (empresas e trabalhadores independentes) com vista ao desenvolvimento da cooperação no que respeita às ações preventivas; as de avaliação do cumprimento do plano de segurança e saúde e das prescrições legais por parte dos intervenientes na execução da obra, nomeadamente no que respeita aos domínios seguintes: organização do estaleiro, sistema de emergência, condicionalismos do local e da sua envolvente, riscos especiais, processos construtivos especiais, atividades de compatibilidade crítica (co-atividades), sistema de comunicação existente no estaleiro no que respeita à gestão de segurança e saúde do trabalho; as de controlo do planeamento da prevenção associada aos métodos de trabalho; as de promoção da divulgação de informação sobre os riscos e as medidas preventivas entre os diversos intervenientes no estaleiro; as de verificação da eficiência do sistema de controlo de acesso ao estaleiro; as de análise dos acidentes graves ocorridos em obra; as de completude da compilação técnica com os elementos relevantes decorrentes da execução da obra e as de registo das ações de coordenação (no livro de obra ou, se este não existir, em registo próprio), são da esfera de competências do Coordenador de Segurança em Obra, figura jurídica, de resto, prevista no Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro, o qual estabelece regras gerais de planeamento, organização e coordenação para promover a segurança, higiene e saúde no trabalho em estaleiros da construção. Ora, dado o contexto de trabalho em causa e ainda que não para efeitos de admissão, para efeitos de avaliação a prévia assunção das obrigações de Coordenador de Segurança em Obra, teria, sempre, que ser objeto de consideração. Mais, em momento algum, no quadro circunstancial em análise, se sobrepõe o contexto institucional de aquisição ao tipo, à natureza e à qualidade da experiência profissional. Por fim e em jeito de súmula, de salientar o disposto no n.º 2 do artigo 47.º da Constituição da República Portuguesa, segundo o qual *“Todos os cidadãos têm o direito de acesso à função pública, em condições de igualdade e liberdade, em regra por via de concurso.”* No



## MUNICÍPIO DE POMBAL

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

recrutamento mediante concurso deve verificar-se, salvo melhor opinião, uma harmonização entre uma firme, clara e inequívoca igualdade de oportunidades entre todos os candidatos, com garantia do direito fundamental de acesso ao emprego público e entre a possibilidade de escolha, por parte da administração/entidade pública, no caso, por júri composto por elementos de reconhecida competência e sensibilidade técnica, com base no mérito, o candidato com maior capacidade de desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, ou seja, a possibilidade de recrutamento dos *“indivíduos mais apetrechados e que maiores garantias deem de boa execução das tarefas necessárias à prossecução do interesse público”* (Paulo Veiga e Moura, **Função Pública - Regime Jurídico, Direitos e Deveres dos Funcionários e Agentes, 1.º volume, 2.ª edição**, Coimbra Editora, 2001, p. 88).

Quanto ao terceiro parâmetro há a referir que (i) o júri do procedimento concursal, não obstante a apreciação e a valoração da forma como o candidato abordou os assuntos tratados em contexto de entrevista, com fluidez, desenvoltura e assertividade, viu cerceada, por motivo patente, de forma inequívoca, na pronúncia em análise, a possibilidade e a pretensão de exploração e de destriça de aspetos específicos, inerentes ao efetivo desempenho do lugar, ao seu enquadramento, à sua operacionalidade e ao seu contexto *on job* e (ii) a abordagem algo vaga do candidato, com afastamento, não raras vezes, do assunto em análise, percecionada, pelo júri do procedimento concursal e de modo particular, em questões de índole mais técnica, comprometeu, indubitável e incontornavelmente, a qualidade da entrevista, por um lado, pela gestão inadequada do tempo concedido ao mesmo para o efeito, limitado, por outro, pelo desperdício de oportunidade de demonstração de capacidades/competências consideradas imprescindíveis ao bom desempenho da função.

Quanto ao quarto parâmetro há a referir que, à semelhança do verificado nos restantes parâmetros de avaliação, a classificação a atribuir a cada um deles, conforme advém do ponto 7.2.3. da ata n.º 1 do júri do procedimento concursal, com afixação e publicação nos locais habituais e legalmente previstos para o efeito e do n.º 6 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, resulta, com efeito, de votação nominal, no entanto, a votação é também por maioria e o resultado final deriva da média aritmética simples das classificações dos parâmetros em avaliação. Nesse pressuposto, a fundamentação da nota espelha o resultado final e geral, fruto da apreciação dos três membros do respetivo júri, de 12,67 e não de qualquer apreciação particular.

De referir, ainda, que o que o candidato comunicou a partir do instrumento de avaliação indagado pode não corresponder ao seu comportamento real, não obstante, resulta de um momento específico de avaliação e é preponderante no fornecimento de informação acerca de si próprio.

Face a tudo quanto se acaba de valorar, o júri do procedimento concursal decide, unanimemente, manter todo o processado e negar provimento ao pedido de revisão, em alta, da classificação atribuída no método de seleção facultativo ou complementar entrevista profissional de seleção, formulado pelo



## MUNICÍPIO DE POMBAL

candidato Aníbal Henrique Guerreiro Cardona, ante a manifesta ausência de respaldo legal para decisão contrária e manter, nessa sequência, a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados produzida na ata n.º 7 do júri do procedimento concursal e que infra se indica, a qual será, por sua vez, submetida a homologação do Exmo. Senhor Presidente da Câmara Municipal de Pombal.

**Lista de Ordenação Final (ordenada por classificação) após aplicação dos métodos de seleção e da fórmula para obtenção da Classificação Final definida no ponto 13.2. da publicitação integral do procedimento concursal, efetuada na Bolsa de Emprego Público, em [www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt), código da oferta OE202010/0593 e retificação de classificações levada a efeito nos termos da ata n.º 7 do júri do procedimento concursal, ou seja:**

NOME DO CANDIDATO	CLASSIFICAÇÃO OBTIDA NA AC	AC (VALORIZADA EM 70%)	CLASSIFICAÇÃO OBTIDA NA EPS	EPS (VALORIZADA EM 30%)	CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)	POSIÇÃO NO PROCEDIMENTO
Marina Solange Gomes Oliveira	13,600	9,520	14,750	4,425	13,945	1.º
Aníbal Henrique Guerreiro Cardona	14,800	10,360	11,667	3,500	13,860	2.º
Ândrea Carina Gameiro Pinto	13,200	9,240	12,917	3,875	13,115	3.º

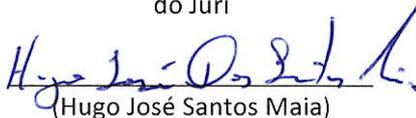
Em que: AC = Avaliação Curricular, EPS = Entrevista Profissional de Seleção e CF = Classificação Final

Por fim, o júri do procedimento concursal deliberou, igualmente de forma unânime, afixar no átrio do Edifício dos Paços do Concelho e publicar na página eletrónica do Município de Pombal, em [www.cm-pombal.pt/municipio/recursos-humanos/concursos-de-pessoal-2020/](http://www.cm-pombal.pt/municipio/recursos-humanos/concursos-de-pessoal-2020/), a presente ata, podendo a mesma, aí, ser consultada.

Nada mais havendo a tratar o Presidente do Júri deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Júri do Procedimento Concursal,

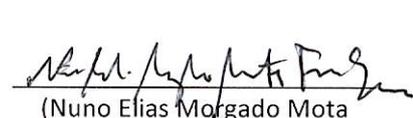
O 1.º Vogal Efetivo,  
em substituição do Presidente  
do Júri

  
(Hugo José Santos Maia)

O 1.º Vogal Efetivo,

  
(Inês Clemente Ribeiro)

O 1.º Vogal Suplente,

  
(Nuno Elias Morgado Mota  
Ferreira Gomes)

