MUNICÍPIO DA FIGUEIRA DA FOZ

CÂMARA MUNICIPAL

ATA Nº 1

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho, da carreira e categoria de Assistente Operacional – Ref. C, área de Jardineiro, do mapa de pessoal do Município da Figueira da Foz, para a Divisão de Ambiente, em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo certo.

1 - No dia 27 de agosto do ano de dois mil e vinte, nas instalações da Câmara Municipal da Figueira da Foz, reuniu pela primeira vez o Júri designado por despacho da Vice-Presidente da Câmara Municipal, Ana Maria Carvalho de Oliveira, a 26 de agosto, do corrente ano, do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, área de Jardineiro, previstos no Mapa de Pessoal deste Município, para constituição de relação jurídica e emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, a termo resolutivo certo, pelo prazo de um ano, renovável até três anos, para a Divisão de Ambiente, encontrando-se presentes os seguintes membros: - Valter Miguel Gaspar Rainho, Chefe da Divisão de Ambiente, Presidente do Júri, Ana Sofia Ruivo Canas, Chefe da Divisão de Administração Geral e Recursos Humanos, 1.ª Vogal Efetiva e Elvira Margarida Ferreira Santos, Técnica Superior da Divisão de Ambiente, 2º Vogal Efetiva.

2 - Este procedimento rege-se pelo disposto nos seguintes diplomas: - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, (designada por LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril **e** Lei n.º 2/2020, de 31 de março (Lei do Orçamento do Estado para 2020), **no que lhe seja aplicável.**

3 – A reunião teve por finalidade a definição dos documentos a apresentar pelos candidatos, dos métodos de seleção e dos critérios de classificação final, constituídos aqueles, por um método de seleção obrigatório e um método de seleção facultativo, a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), nos termos do n.º 6, do art. 36.º, da LTFP e os artigos 5.º e 6.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para os postos de trabalho colocados a concurso, cuja referência, unidade orgânica, caracterização do Posto de Trabalho e nível habilitacional exigidos, a seguir se indicam:

Refª.	Posto de trabalho/Local de Trabalho/Unidade Orgânica	Nível habilitacional	Caracterização do Posto de Trabalho
C	**1 Assistente Operacional.área de Jardineiro** **Divisão de Ambiente**	**Escolaridade obrigatória ou equiparada,** com possibilidade de substituição do nível habilitacional, por formação ou experiência profissional, considerando o n.º 2 do artigo 34.º da LTFP.	Posto de Trabalho com conteúdo funcional inerente à carreira geral e categoria de Assistente Operacional, conforme Anexo à LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2, do artigo 88.º da mesma. - Ao **Assistente Operacional da área de Jardineiro**, compete - Realizar trabalhos de podas com recurso a métodos de escalada e uso de motosserras e outros instrumentos de poda; Cultivar flores, árvores, arbustos ou outras plantas; Preparar os terrenos para semear relvados; Proceder à plantação e transplantação de plantas; Proceder à limpeza e conservação dos arruamentos e canteiros; Executar tarefas relativas à cultura de flores, árvores, arbustos e outras plantas para embelezamento de parques, jardins públicos; Plantar e conservar sebes e relvados em campos desportivos; Preparar as terras de cultura ou viveiros, cavando-as ou adubando-as adequadamente; Espalhar as sementes ou dispor os bolbos e as estacas; Efetuar regas e executar transplantações e podas; Despontar as plantas para provocar afilamentos e efetuar desbotoamentos para que as flores se desenvolvam; Semear relvados, renovando-lhes as zonas danificadas, aparando-os e regando-os, utilizando cortadores e/ou tesouras e mangueiras; Plantar, podar e tratar sebes e árvores; Proceder à limpeza e conservação de hastes florais ou ramos; Operar com diversos instrumentos, manuais (tesouras, serrotes, pás, enxadas e outros) ou mecânicos (máquinas de cortar relva, aspersores) para realização das tarefas inerentes à função da jardinagem.

3.1 A descrição do conteúdo funcional, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81.º, da LTFP.

4. Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

5. Formalização das candidaturas: As candidaturas poderão ser formalizadas em suporte de papel, através do preenchimento de impresso tipo, disponível nos Serviços e na página eletrónica deste Município, no endereço: https://www.cm-figfoz.pt/cmfigueiradafoz/uploads/document/file/2396/2020_01_16_formulario_candidatura_concurso.pdf, acompanhado dos documentos previstos no ponto seguinte e entregues pessoalmente na Subunidade Orgânica de Recursos Humanos (SORH), durante o horário normal de atendimento ou remetidas pelo correio registado e com aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, para Câmara Municipal de Figueira da Foz, Av. Saraiva de Carvalho, 3084 - 501, Figueira da Foz.

5.1 No formulário de candidatura, deverá constar, **a identificação expressa da referência do procedimento concursal**, o número, série e data do Diário da República e número do respetivo aviso ou código de oferta na Bolsa de Emprego Público, não sendo consideradas as candidaturas que não identifiquem corretamente o procedimento concursal.

5.2 A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, da seguinte documentação:

a) Identificação dos **dados do bilhete de identidade/Cartão de Cidadão (atualizados),** ou se preferir cópia do documento; número de identificação fiscal e currículo vitae;

b) Curriculum Vitae atualizado, detalhado e assinado, mencionando, sobretudo, a experiência profissional anterior, e relevante para o exercício das funções do lugar a concurso bem como as ações de formação frequentadas, com alusão à sua duração;

c) Fotocópia do **certificado de habilitações**;

d) Documentos comprovativos das **ações de formação frequentadas, de onde conste a data de realização e duração das mesmas**;

e) No caso **de o candidato já deter vínculo de emprego público**, deverá ainda **apresentar declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada (reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas),** da qual conste: - A modalidade da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido, a descrição das atividades/funções que atualmente executa e desde quando, as últimas três menções de avaliação de desempenho e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória.

6. O Júri deliberou definir os métodos de seleção e critérios de classificação, como a seguir se indica:

6.1. Nos termos do n.º 6, do artigo 36.º, da LTFP, a aplicação dos Métodos de Seleção fica limitada à utilização de apenas um método de seleção obrigatório e um método de seleção facultativo: **Avaliação Curricular** e **Entrevista Profissional de Seleção**.

6.2. Serão excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicados o método de avaliação seguinte.

6.3 A Avaliação Curricular (AC) que visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Este método é realizado e valorado, nos termos do artigo 5.º e n.º 4, do artigo 9.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril:

- Na **Avaliação Curricular** serão ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

a) As **habilitações literárias**, devidamente certificadas;

b) A **formação profissional**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional e complementar habilitante, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

c) A **experiência profissional**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

d) A **avaliação do desempenho** relativa aos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

- 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.

- A Classificação final da Avaliação Curricular é calculada através da seguinte fórmula:

AC = (HL + FP + 3EP + AD)/6

- Caso os candidatos não sejam sujeitos de relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo indeterminado ou não se encontrem colocados em situação de mobilidade especial, à Avaliação Curricular, aplicar-se-á a seguinte fórmula:

- AC = (HL + FP + 3EP) /5

Em que:

- Habilitações Literárias (HL) – Ponderação do grau Literário:

- **Escolaridade obrigatória ou equiparada, com possibilidade de substituição do nível habilitacional**, por formação ou experiência profissional, considerando o n.º 2 do artigo 34.º da LTFP. – 18 valores;
- 12.º Ano de escolaridade ou nível académico superior ao nível precedente – 20 Valores.

- **Formação Profissional** (FP) – Neste parâmetro serão considerados apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, diretamente relacionados, com a área da atividade específica, para que está aberto o presente procedimento concursal, devidamente comprovados, e de acordo com os seguintes critérios, **no máximo de 20 valores**, em termos de cotação final:

- Sem horas em formação - 9 valores;
- De 1 a 7 horas - 10 valores;
- De 8 a 14 horas - 12 valores;
- De 15 a 21 horas - 14 valores;
- De 22 a 28 horas - 16 valores;
- De 29 a 35 horas - 18 valores;
- Mais de 35 horas - 20 valores.
- **Em que 1 Dia corresponde a 7 Horas.**

- **EP = Experiência Profissional**. Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de funções na área profissional para a qual é aberto este procedimento concursal e será avaliado de acordo com os seguintes critérios (à data da candidatura):

- **EP = Experiência Profissional:**

Sem experiência profissional = 10 valores;
≤ 1 ano = 12 valores;
> 1 ano e ≤ 2 anos = 14 valores;
> 2 anos e ≤ 4 anos = 16 valores;
> 4 anos e ≤ 5 anos = 18 Valores;
> 5 anos = 20 Valores.

- **A Avaliação de Desempenho (AD)** será calculada e expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = (MAD \times 20) / 5$$

Em que:
AD = Avaliação de desempenho
MAD = Média das três últimas avaliações de desempenho

- Para efeitos do disposto na alínea c), do artigo 8.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o júri define, como valor positivo, 2.5 pontos, a ser considerado na respetiva fórmula (MAD), para o caso dos candidatos

que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao último período de 3 anos.

6.4 A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal:

- Este método é realizado e valorado, nos termos do artigo 6.º e n.º 5 e 6.º do artigo 9.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril;
- 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;
- A entrevista profissional de seleção é realizada pelo júri, na presença de todos os seus elementos;
- A entrevista profissional de seleção será pública, podendo a ela assistir todos os interessados, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados na Subunidade Orgânica de Recursos Humanos e disponibilizados na página eletrónica do Município, https://www.cm-figfoz.pt/pages/718.

Na **Entrevista Profissional (EPS)** serão avaliados os seguintes parâmetros

A) Capacidade de expressão oral, fluência verbal, organização e correção do discurso.

B) Motivação profissional, experiência profissional, projeto de carreira, cursos profissionais e grau de responsabilidade assumido até à atualidade.

C) Conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de atividade a prover.

D) Interesses dominantes, disponibilidade, dinamismo, relacionamento interpessoal e sociabilidade.

- A entrevista profissional de seleção será avaliada segundo os níveis classificativos de **Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente**, aos quais vão corresponder, respetivamente, as classificações de **20, 16, 12, 8 e 4 valores**, em que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação, resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

6.5 A ordenação final dos candidatos resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 70\% + EPS \times 30\%)$$

Em que:

OF – Ordenação Final

AC – Avaliação Curricular

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

7. Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no nº2 do artigo 27º da Portaria referida, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato com valoração superior na experiência profissional; candidato com valoração superior na formação profissional; candidato com valoração superior na habilitação académica; candidato com valoração superior no segundo método de seleção;

7.1 Candidato com **valoração superior no parâmetro experiência profissional**, do método de seleção avaliação curricular; candidato com **valoração superior, no parâmetro formação profissional**, do método de seleção avaliação curricular; candidato com valoração superior, **no parâmetro habilitação académica**, do método de seleção avaliação curricular;

7.2. Candidato **com valoração superior no parâmetro, motivação profissional, experiência profissional, projeto de carreira, cursos profissionais e grau de responsabilidade assumido até à atualidade**, do método de seleção, entrevista profissional de seleção; Candidato **com valoração superior no parâmetro, conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de atividade a prover**, do método de seleção, entrevista profissional de seleção; Candidato **com valoração superior no parâmetro, conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de atividade a prover**, do método de seleção, entrevista profissional de seleção; Candidato **com valoração superior no parâmetro, interesses dominantes, disponibilidade, dinamismo, relacionamento interpessoal e sociabilidade**, do método de seleção, entrevista profissional de seleção; Candidato **com valoração superior no parâmetro, Capacidade de expressão oral, fluência verbal, organização e correção do discurso,** do método de seleção, entrevista profissional de seleção.

8. As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos, são publicitados no sítio da Internet da entidade, https://www.cm-figfoz.pt/pages/718.

9. Assiste ao júri a faculdade de exigir a cada candidato, em caso de dúvida, sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

10. As falsas declarações prestadas pelos candidatos implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento criminal a que haja lugar nos termos da lei penal.

11. Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

12. Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação com indicação do local, data e horário em que os métodos de seleção devam ter lugar, nos termos previstos no artigo 24º da Portaria e por uma das formas previstas no artigo 10º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

13. As listas dos resultados obtidos em cada um dos métodos de seleção serão afixadas na Subunidade Orgânica dos Recursos Humanos, sita no Edifício da Câmara Municipal e divulgadas na página eletrónica, https://www.cm-figfoz.pt/pages/718.

14. A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª Série do Diário da República, afixada na Subunidade Orgânica dos Recursos Humanos (SORH), sita no Edifício da Câmara Municipal e divulgada na página eletrónica https://www.cm-figfoz.pt/pages/718.

15. Prazo de validade — O Procedimento Concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para efeitos do previsto no artigo 30.º da Portaria, , no que lhe seja aplicável, constituindo-se uma reserva de recrutamento, sempre que a lista de ordenação final, contenha um número de candidatos aprovados, superior aos dos postos de trabalho a ocupar e pelo prazo de 18 meses.

16. Quota de emprego: Em cumprimento do disposto no n.º 3, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03.02, para o preenchimento dos lugares postos a concurso, um candidato com deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60 %, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. De acordo com o mesmo Diploma, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

17. Nos termos dos Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

18. Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30.04, da referida Portaria, o aviso do Procedimento Concursal será publicado:
- Por extrato, através de aviso, na 2,ª série do Diário da República, integralmente na bolsa de emprego público, (www.bep.gov.pt) e na página eletrónica do Município da Figueira da Foz, de forma integral e não por extrato, por opção da entidade empregadora, em https://www.cm-figfoz.pt/pages/718.

19. Na tramitação do presente Procedimento Concursal serão cumpridas as disposições constantes do RGPD - Regulamento Geral sobre Proteção de Dados, relativamente ao tratamento de dados.

20. 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 Presidente do Júri

(Valter Miguel Gaspar Rainho)

A 1ª Vogal Efetiva

(Ana Sofia Ruivo Canas)

A 2º Vogal Efetiva

(Elvira Margarida Ferreira Santos)