

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE
EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE
TÉCNICO SUPERIOR – ÁREA FUNCIONAL DE BIOLOGIA

-----ATA N.º 1-----

-----Aos vinte e quatro dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e dois, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho, em Montemor-o-Novo, após tomar conhecimento da deliberação da Câmara Municipal de 15/06/2022, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído por Daniel Pedreira na qualidade de Presidente, Cândida Martins na qualidade de 1.º Vogal Efetivo e Rita Sampaio na qualidade de 2.º Vogal Efetivo. -----

-----O Júri, após tomar conhecimento da deliberação supra mencionada, e ponderado o conjunto de responsabilidades e tarefas inerentes ao posto de trabalho a ocupar, com a seguinte caracterização *“Apoio técnico à instalação de novos produtores e aos produtores já existentes no concelho; Trabalhar em articulação com o Grupo de Trabalho SMEA e outros parceiros da SMEA; Identificação e propostas de mecanismos de apoio aos produtores locais, nomeadamente junto do IFAP, entre outros; Estudar e propor novos mecanismos de circuitos curtos para os excedentes de produção ou mesmo para a produção normal dos pequenos produtores; Acompanhar o projeto Hortas Comunitárias; Organização de cadeias de valor de produções locais; Recuperação de formas tradicionais de produção sem recurso à utilização de agroquímicos, permitindo a transição para o modelo agroecológico de produção; Criação e Gestão do Banco de Sementes; Promoção de boas práticas do uso do solo e da água; Aplicação dos indicadores de sustentabilidade definidos, no sentido da transição agroecológica, aos produtores do concelho; colaboração com os serviços municipais na gestão dos recursos naturais da Herdade da Adua e outras propriedades do Município”*, determinou que, nos termos e para os efeitos das alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do art.º 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento seriam os seguintes:-----

-----Métodos de seleção e utilização faseada:-----

-----Prova de conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade de os aplicar a situações concretas no exercício da função em causa, avaliando também o adequado conhecimento da língua portuguesa. -----

-----A prova, com uma duração de 120 minutos, e com tolerância de 10 minutos, será escrita, de natureza teórica, com consulta, incide sobre matérias diretamente relacionadas com as exigências da função e realizar-se-á individualmente, em suporte de

papel. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

-----Não é permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, tablet, etc), sendo permitida a consulta da legislação, sem anotações, devendo os candidatos/as trazer cópia da mesma -----

-----A legislação, sempre a consultar na sua redação mais atual e/ou bibliografia de suporte às questões da prova, são as seguintes: -----

- Regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação); -----
- Estatuto da Agricultura Familiar Decreto-Lei 64/2018 de 7 de agosto, regulamentado pela Portaria 73/2019, de 7 de março, alterados, respetivamente, pelo Decreto-Lei n.º 81/2021 de 11 de outubro e pela Portaria n.º 228/2021 de 25 de outubro);-----
- Estratégia do Prado ao Prato (Comunicado da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões de 20/05/2020);-----
- Estratégia Alimentar SMEA (cm-montemornovo.pt/investidor/estratégia/smea)
- Agenda 2030 – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) – (<https://unescoportugal.mne.gov.pt/pt/temas/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/os-17-ods>);-----
- Normas de Participação e Funcionamento das Hortas Comunitárias (<https://www.cm-montemornovo.pt/wp-content/uploads/2021/02/NormasHortasComunitariasAdua.pdf>)-----

-----Na realização da prova de conhecimentos escrita será garantido o anonimato para efeitos de correção. -----

-----A valoração deste método de seleção é de 45 %.-----

-----Avaliação Psicológica (AP)- visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será valorada da seguinte forma: a) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; b) na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

-----A valoração deste método de seleção é de 25 %.-----

-----Os candidatos que estejam a executar as funções caracterizadoras do posto de trabalho em causa e os candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas funções, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação):-----

-----Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, 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, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa aos últimos 3 anos (AD), de acordo com a seguinte fórmula:-----

▪ $AC = HA \times 20 \% + FP \times 20 \% + EP \times 40 \% + AD \times 20 \%$ -----

-----As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação:-----

- 20 valores – habilitação de grau académico de Doutoramento;-----
- 19 valores - habilitação de grau académico de Mestrado; -----
- 18 valores - habilitação de grau académico de Licenciatura.-----

-----A Formação Profissional (FP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:----

- Duração da Formação: -----
- ≤ 18 horas - 10 valores; -----
- > 18 horas e ≤ 36 horas - 14 valores;-----
- > 36 horas e ≤ 60 horas - 17 valores;-----
- > 60 horas - 20 valores; -----

-----A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:-----

- Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas.-----
- Serão consideradas "ações de formação com interesse específico" as relacionadas com a área funcional do lugar a prover.-----

- Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas "ações sem interesse" e não serão valorizadas.-----

-----A Experiência Profissional (EP) reporta-se ao desempenho de funções na área para a qual o procedimento é aberto, sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- até 1 ano - 12 valores-----
- > 1 ano ≤ 3 anos - 14 valores-----
- > 3 ano ≤ 5 anos - 16 valores-----
- > 5 anos ≤ 10 anos - 18 valores-----
- > 10 anos - 20 valores -----

-----A Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último ciclo avaliativo em que executou a atribuição, competência ou atividade idêntico às do posto de trabalho a ocupar é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores – desempenho excelente;-----
- 16 valores – desempenho relevante;-----
- 12 valores – desempenho adequado;-----
- 5 valores – desempenho inadequado.-----

-----Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 8º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.-----

-----A valoração deste método de seleção é de 45 %.-----

-----Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências:-----

- Competências técnicas: orientação para os resultados; orientação para o Serviço Público; análise da informação e sentido crítico; inovação e qualidade.-----
- Competências pessoais: responsabilidade e compromisso com o serviço; relacionamento interpessoal;-----
- Competências conceptuais ou conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.-----

-----Este método de seleção será avaliado de acordo com o seguinte:-----

- 20 valores – Comportamento associado presente nas 7 competências definidas;
- 16 valores – Comportamento associado presente nas 6 competências definidas;
- 12 valores – Comportamento associado presente nas 5 competências definidas;
- 8 valores – Comportamento associado presente nas 4 competências definidas;--
- 4 valores – Comportamento associado presente nas 3 competências definidas;--

- 0 valores – Sem competências;-----
-----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.-----
-----A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, considerando-se aproximação aos intervalos e valoração à unidade.-----
-----A valoração deste método de seleção é de 25 %.-----
-----Como método de seleção facultativo será utilizado:-----
-----Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. 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.-----
-----Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes:
 - Capacidade de comunicação, expressão e fluência verbal;-----
 - Sentido de responsabilidade e ética profissional;-----
 - Motivação para o desempenho da função;-----
 - Apresentação e qualidade da experiência de trabalho anterior.----------Os parâmetros serão avaliados 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.-----
-----A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, considerando-se aproximação aos intervalos e valoração à unidade.-----
-----A valoração deste método de seleção é de 30 %.-----
-----Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar e efetuada através da seguinte fórmula, considerando-se a valoração até às centésimas, nos termos do n.º 1 do artigo 26º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação :-----
 - $OF = (PC \text{ ou } AC \times 45 \%) + (AP \text{ ou } EAC \times 25 \%) + (EPS \times 30 \%)$ ----------Sendo:-----
 - OF = Ordenação Final-----
 - PC= Prova de Conhecimentos-----
 - AP= Avaliação Psicológica-----
 - AC = Avaliação Curricular-----
 - EAC = Entrevista de Avaliação de Competências-----

- EPS = Entrevista Profissional de Seleção-----
-----Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo 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 seguinte. -----
-----Mais deliberou o júri, ao abrigo do disposto na alínea a) do n.º 2 do art.º 14º e no n.º 3 do art.º 7º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, fasear a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma: - aplicação do primeiro método de seleção obrigatório à totalidade dos candidatos; - aplicação do segundo método de seleção e dos métodos de seleção seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, convocando-se em cada tranche 40 candidatos; - conforme as situações previstas nas alíneas c), d) e e) do n.º 3 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. -----
-----E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos elementos do júri. -----

O Júri do Procedimento

(Presidente)

(1º Vogal Efetivo)

(2º Vogal Efetivo)

Donatário

Paúlida Martins

Rita Sampaio