



Largo D. João III - Santa Cruz
9560-045 Lagoa - Açores

Tlf.: 296 960 600
Fax: 296 916 229
Email: geral@lagoa-acores.pt

www.lagoa-acores.pt

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DO 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO

REFERÊNCIA D

Ata nº 1

Aos onze dias do mês de dezembro de 2019, pelas dez horas, na sala de reuniões do edifício dos Paços do Concelho, reuniu pela primeira vez o júri efetivo designado por Despacho da Senhora Presidente da Câmara Municipal, de 11 de dezembro de 2019, relativo ao procedimento concursal comum para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Técnico, para a Unidade Orgânica de Ação Social, Saúde, Educação e Cultura, com funções no Gabinete de Ação Social, previsto no mapa de pessoal deste Município, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, nos termos da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) encontrando-se presente os seguintes membros efetivos:

Presidente: Maria Clara Maurício Cordeiro Ganhão, Chefe de Divisão de Administração Geral;

Vogais Efetivos: Catarina da Graça Andrade Machado Oliveira, Dirigente Intermédio de 3.º grau em regime de substituição e Maria Gabriela Carvalho Medeiros Sousa, Coordenadora Técnica.

A reunião teve por finalidade:

a) Definir os requisitos habilitacionais, documentos a apresentar pelos candidatos, fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada um dos métodos de seleção;

b) Aprovar o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos candidatos;

O processo de recrutamento de trabalhadores tem por objetivo a ocupação da vaga a colocar a concurso, de acordo com a alteração ao mapa de pessoal aprovada pelo Órgão Deliberativo, em sessão de 30 de setembro de 2019, sob proposta do Órgão Executivo, aprovada em reunião de 13 de setembro de 2019, documentos anexos à presente ata e que aqui se dão por integralmente reproduzidos para os devidos e legais efeitos.

O Júri analisou e deliberou por unanimidade:

Elaborado
7/12/19

1 - Requisitos habilitacionais:

Curso Profissional de Técnico de Obra/Condutor de Obra.

2 – Candidaturas:

A candidatura é efetuada nos 10 dias úteis a contar da data da presente publicação, em suporte de papel através do preenchimento de formulário de utilização obrigatória, disponibilizado na página eletrónica deste município (www.lagoa-acores.pt) e na subunidade orgânica de Recursos Humanos, com identificação expressa da referência do procedimento concursal a que corresponde a candidatura, e entregue pessoalmente na subunidade orgânica de Recursos Humanos, de segunda a quinta-feira das 8h30 às 12h30 e das 13h15 às 17h00, sexta-feira das 8h30 às 12h30 no prazo fixado, ou enviadas por correio registado, desde que a receção ocorra dentro do prazo fixado, para Largo D. João III, Freguesia de Santa Cruz, 9560-045 Lagoa - Açores, e endereçada à Senhora Presidente da Câmara Municipal.

Se as candidaturas forem remetidas por correio, o Candidato é o único responsável pelos atrasos que eventualmente se verifiquem, não se considerando tempestivamente apresentada a candidatura ou os documentos que a acompanham que sejam entregues depois da data e hora limites referidos, ainda que o invólucro correspondente tenha sido expedido anteriormente.

Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico. Também não será aceite o envio dos documentos exigidos por via eletrónica.

Devem os candidatos apresentar juntamente com o formulário de candidatura, os seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- a) Fotocópia legível do certificado de habilitações;
- b) Curriculum Vitae detalhado e atualizado;
- c) No caso de o candidato possuir relação jurídica de emprego público, deverá apresentar declaração emitida pelo serviço em que exerce funções ou a que pertence, devidamente atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas) da qual conste, de forma inequívoca:

A modalidade de relação jurídica de emprego público que detém;

A carreira e a categoria, bem como a posição remuneratória detida;

A antiguidade na função pública, na carreira, na categoria e no exercício da atividade que atualmente exerce;

A caracterização do posto de trabalho que ocupa, ou ocupou por último, no caso dos trabalhadores em situação de mobilidade especial, com identificação das atividades que se encontra a exercer, bem como a data a partir da qual as exerce;

As menções quantitativas e qualitativas da avaliação de desempenho dos últimos 3 anos, ou declaração de que o candidato não foi avaliado nesse período, com respetiva fundamentação;

Os candidatos deverão, ainda, juntar os comprovativos das ações de formação e seminários frequentados, e da sua experiência profissional, sob pena de não serem considerados pelo júri.

Amabel
creado
18.5.

Os documentos entregues, quando emitidos em língua estrangeira, deverão ser acompanhados da respetiva tradução oficial e, quanto ao certificado de habilitações, deverá estar devidamente reconhecido. Aos candidatos que exerçam funções nesta autarquia não é exigida a apresentação de outros documentos comprovativos dos fatos indicados no Curriculum, desde que expressamente refiram no formulário de candidatura que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e dos elementos que descreveu no seu CV.

As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

3 - Métodos de seleção:

Nos termos do artigo 36.º da LTFP conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção a adotar serão, para a generalidade dos candidatos:

- a) Prova de conhecimento, destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função;
- b) Avaliação psicológica, destinada a avaliar as restantes competências exigíveis ao exercício desta função; e
- c) Entrevista de avaliação das competências exigíveis ao exercício da função.

Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Nesta prova é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando se a valoração até às centésimas.

A prova escrita teórica, de realização coletiva, terá questões de desenvolvimento e ou de pergunta direta, com possibilidade de consulta de legislação não anotada/comentada.

Terá a duração de duas horas e tolerância de quinze minutos para a entrada na sala, com o seguinte programa:

Constituição da República Portuguesa, na sua atual redação;

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais, das Entidades Intermunicipais e do Associativismo Autárquico;

Lei n.º 169/99, de 18 de setembro - Regime Jurídico dos Órgãos Autárquicos, na sua atual redação;

Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro - Regime Financeiro das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais, na sua atual redação;

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação;

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro e sucessivas alterações.

Avaliação psicológica (AP): destinada a avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências

Cláudio
Cláudio
19/05

previamente definido. A valoração deste método de seleção é a que consta do n.º 3 do artigo 9.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

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. A avaliação deste método de seleção será feita de acordo com o estabelecido no n.º 5 artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes:

a) Avaliação curricular incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e nível de desempenho nelas alcançadas; e

b) Entrevista de avaliação das competências exigíveis ao exercício da função.

Avaliação Curricular (AC): 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. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar.

Na formação profissional, considerar-se-á o número de horas das ações de formação e seminários frequentados nos últimos três anos, na área para que o procedimento concursal é aberto, devidamente comprovadas através de fotocópias de certificados, com indicação das entidades promotoras, datas de início e fim, respetivos períodos duração, sob pena de não serem consideradas.

Na experiência profissional, considerar-se-á a atividade profissional desenvolvida na área do posto de trabalho a ocupar.

Avaliação curricular, integrando os seguintes elementos:

HAB – Habilitação académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 15 valores;

Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 16 valores.

Formação profissional: O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

Nenhuma unidade de crédito: 8 valores;

De 1 a 3 unidades de crédito: 10 valores;

De 4 a 7 unidades de crédito: 12 valores;

De 8 a 14 unidades de crédito: 14 valores;

Elan Gd
Criação
17/5.

De 15 a 20 unidades de crédito: 16 valores;

De 21 a 25 unidades de crédito: 18 valores;

Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores.

As Ações de formação são convertidas em unidades de crédito. Uma unidade de crédito equivale a 12 horas de formação.

Para efeitos do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado.

Experiência Profissional (EP) será ponderada da seguinte forma:

Sem experiência na área – 8 valores;

Menos de um ano – 10 valores;

Entre um e dois anos – 12 valores;

Entre três e quatro anos – 14 valores;

Entre cinco e seis anos – 16 valores;

Entre sete e oito anos – 18 valores;

Mais de oito anos – 20 valores.

Para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.

Avaliação de Desempenho (AD), em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

Excelente/Desempenho Excelente – 20 valores;

Muito Bom/Desempenho Relevante – 15 valores;

Bom/Desempenho Adequado – 12 valores;

Necessita de Desenvolvimento (ou Insuficiente) /Desempenho Inadequado – 8 valores.

Nos casos em que não exista avaliação do desempenho atribuída nos termos do SIADAP em qualquer um dos últimos três anos consecutivos, por motivo alheio ao trabalhador, será considerado, para efeitos de calculo, 1 ponto por cada ano sem avaliação.

A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

$AC = HAB (15\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (25\%)$

Em que:

AC = Avaliação curricular;

HAB = Habilitações académicas;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência profissional;

AD = Avaliação de Desempenho;

Elaborado
Cristóvão
Hfs.

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. A avaliação deste método de seleção será feita de acordo com o estabelecido no n.º 5 artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Nos termos estatuídos no n.º 3 artigo 36.º, do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção referidos supra podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

Será faseada a utilização dos métodos de seleção, quando tenham sido admitidos candidatos em número igual ou superior a 100, da forma prevista no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Os candidatos serão convocados para a realização dos métodos de seleção nos termos previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do artigo 10.º, com indicação do dia, hora e local em que os mesmos terão lugar.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, a afixar junto ao Placard da subunidade orgânica Recursos Humanos, no edifício dos Paços do Concelho de Lagoa - Açores, e disponibilizada na página eletrónica do município (www.lagoa-acoeres.pt).

4 – Ordenação final:

A ordenação final (OF) resultará da aplicação de uma das seguintes fórmulas:

a) $OF = (50 \% \times PC) + (25 \% \times AP) + (25 \% \times EAC)$, sendo que:

OF — ordenação final;

PC — prova de conhecimentos;

AP — avaliação psicológica;

EAC — entrevista de avaliação de competências.

b) $OF = (40 \% \times AC) + (60 \% \times EAC)$, para os candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores.

Sendo que:

OF — ordenação final;

AC — avaliação curricular;

EAC — entrevista de avaliação de competências.

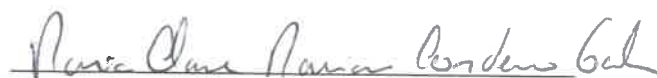
Em situação de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 27.º da portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem enunciada na lei, ficando excluídos do procedimento, os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores ou não compareçam para a sua realização.

*Orsibel
Geraoado
TFS-*

E não havendo mais nada a tratar foram encerrados os trabalhos lavrando-se, para os devidos efeitos a presente ata, a qual vai ser assinada e rubricada por todos os membros do júri, devendo ser facultada cópia da mesma aos candidatos que a solicitem.

O JÚRI,



Maria Clara Maurício Cordeiro Ganhão



Catarina da Graça Andrade Machado Oliveira



Maria Gabriela Carvalho Medeiros Sousa

