



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 DE 4 (QUATRO) POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – AUXILIARES SERVIÇOS GERAIS
REFERÊNCIA A

Ata n.º 1

Aos cinco dias do mês de setembro de 2022, pelas catorze 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 1 de setembro de 2022, relativo ao procedimento concursal comum para preenchimento de 4 (quatro) postos de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional (Auxiliar Serviços Gerais) para a Unidade Orgânica de Obras, Águas e Serviços Urbanos, previstos 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: Duarte Jorge Arruda Oliveira, Dirigente Intermédio de 3.º Grau da Unidade Orgânica de Obras, Águas e Serviços Urbanos, e José Manuel Botelho Pereira, Assistente Operacional.

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;
- c) Elaboração do aviso de abertura do procedimento concursal com base nos n.ºs 1 e 4 artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na sua atual redação.

O processo de recrutamento de trabalhadores tem por objetivo a ocupação das vagas a colocar a concurso, de acordo com a alteração ao mapa de pessoal aprovada pelo Órgão Deliberativo, em sessão de 28 de abril de 2022, sob proposta do Órgão Executivo aprovada em reunião de 31 de março de 2022, 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:

1 – CRITÉRIOS DE ADMISSÃO:

Admitir ao procedimento os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e sucessivamente, no caso de impossibilidade, os candidatos com relação jurídica de emprego por tempo determinado e a termo e sem vínculo de emprego público previamente estabelecida.

2 – REQUISITOS HABILITACIONAIS:

Escolaridade obrigatória, aferida em função da data de nascimento do candidato ou de curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade 1, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, nomeadamente:

4.º ano de escolaridade para os nascidos até 31/12/1966;

6.º ano de escolaridade para os nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980;

9.º ano de escolaridade para os nascidos entre 01/01/1981 e 31/12/1994;

12.º ano de escolaridade para os nascidos a partir de 01/01/1995.

De acordo com o n.º 2 do artigo 34.º previsto no anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, é permitida a possibilidade de candidatura de quem, não sendo titular da habilitação exigida, considere dispor da formação e, ou, experiência profissional necessária e suficiente para a substituição daquela habilitação, desde que possuam formação (no mínimo 35 horas) e/ou experiência profissional (no mínimo 12 meses), devidamente comprovada.

3 – CANDIDATURAS:

Formalização das candidaturas: as candidaturas deverão ser formalizadas, até ao termo do prazo fixado, sob pena de exclusão, mediante o preenchimento obrigatório de formulário de candidatura, acompanhado dos seguintes anexos

a) Fotocópia legível do certificado de habilitações;

b) Curriculum Vitae detalhado e atualizado, datado e assinado, nele devendo constar a identificação pessoal, as habilitações literárias, a experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, os quais só serão tidos em consideração pelo júri do procedimento concursal se devidamente comprovados mediante fotocópia dos documentos comprovativos da formação e da experiência profissional. Para os candidatos a quem seja aplicável o método de avaliação curricular a não entrega deste documento é motivo de exclusão;

c) Sendo o caso de candidato com relação jurídica de emprego público previamente constituída, em situação de requalificação ou nas circunstâncias previstas no n.º 1 do artigo 66.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, deverá apresentar declaração, devidamente atualizada, emitida e autenticada pelo serviço de origem a que o candidato pertence/pertenceu, da qual conste, de forma inequívoca, a identificação da modalidade da relação jurídica de emprego público estabelecida, carreira e categoria de que seja/foi titular, do período de tempo dessa titularidade, da posição e nível remuneratório em que se

encontra/encontrou posicionado, das competências e conteúdo funcional, caracterizadoras do posto de trabalho que ocupa/ocupou e bem assim o órgão ou serviço onde exerce/exerceu a atividade e a indicação da avaliação de desempenho dos últimos três períodos avaliativos. A não apresentação deste documento é motivo de exclusão;

d) Os candidatos portadores de deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60% deverão apresentar documento comprovativo da mesma.

Os candidatos que exerçam funções no Município de Lagoa-Açores ficam dispensados da apresentação da declaração solicitada na alínea c) do número 3, desde que os dados se encontrem arquivados no respetivo processo individual, devendo para tanto declará-lo no formulário.

A não apresentação dos documentos nos termos previstos nas alíneas a), b), c) e d), determina a não valorização, em termos de análise da candidatura ou da avaliação curricular, quando aplicável, dos factos ou situações que através dos mesmos deveriam ser comprovados.

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

Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve na sua candidatura ou currículo, a apresentação de documentos originais comprovativos das suas declarações.

Nos termos do disposto no art.º 19.º da Portaria, a apresentação da candidatura é efetuada em suporte eletrónico, na plataforma de recrutamento do Município de Lagoa-Açores - <https://recrutamento.lagoa-acoeres.pt/>.

Não serão admitidas candidaturas em suporte de papel, nem por outra via que não seja a plataforma supra indicada.

O formulário deverá conter todos os elementos previstos no n.º 1 do art.º 19.º da Portaria

4 – MÉTODOS DE SELEÇÃO:

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

- a) Prova de conhecimentos, de caráter prático e realização individual, 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 profissional de seleção, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Prova de conhecimentos (PC): a prova prática de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas/práticas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica, e ou, específica, diretamente relacionados com a exigência da função, assume a forma prática, classificada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e será de realização individual, terá a duração de 30 minutos por candidato e será



direcionada para o seguinte programa:

- Identificação de equipamentos, ferramentas, sinalização e materiais diversos com vista à sua utilização;
- Identificação e utilização de equipamentos de proteção individual;
- Trabalhos de montagem e desmontagem;
- Execução de cargas e descargas;
- Realizar tarefas de arrumação e distribuição;
- Zelar pela conservação do material à sua guarda.

A prova de conhecimentos será avaliada tendo em conta os seguintes parâmetros de avaliação:

- Grau de conhecimento na utilização de equipamentos, ferramentas, sinalização e materiais diversos com vista à sua utilização – 0 a 5 valores;
- Perceção e compreensão da(s) tarefa(s) – 0 a 5 valores;
- Qualidade da realização da tarefa – 0 a 5 valores;
- Celeridade na execução da tarefa – 0 a 5 valores.

A valoração final da prova de conhecimentos resulta do somatório dos resultados obtidos nos parâmetros acima mencionados.

Avaliação psicológica (AP): destinada a avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definidas. 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, na sua atual redação.

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.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:

Sentido Crítico;

Motivação;

Expressão e Fluência Verbal;

Experiência Profissional.

Cada EPS é associada a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado 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 (n.º 5 artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação).

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 de 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:

Habilitação académica (HAB): 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 (FP): o fator formação profissional tem a seguinte pontuação:

Nenhuma unidade de crédito: 0 valores;

De 1 a 3 unidades de crédito: 8 valores;

De 4 a 7 unidades de crédito: 10 valores;

De 8 a 12 unidades de crédito: 12 valores;

De 13 a 15 unidades de crédito: 14 valores

De 16 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 7 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 por documento idóneo através de cópia do respetivo certificado.

Experiência profissional (EP) será ponderada da seguinte forma:

Sem experiência profissional na área – 0 valores;

Experiência profissional na área = 2 anos – 4 valores;

Experiência profissional na área = 5 anos – 8 valores;

Experiência profissional na área = 10 anos – 12 valores;

Experiência profissional na área = 15 anos – 16 valores;

Experiência profissional na área > 15 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 do desempenho (AD), serão consideradas as menções obtidas no último período, até ao máximo de três ciclos avaliativos consecutivos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. O valor obtido é o resultado da média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas, sendo convertidas numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, ponderado da seguinte forma:

Média dos últimos 3 ciclos < 2 valores = 0 valores;

Média dos últimos 3 ciclos > 2 e < 2,5 valores = 4 valores;

Média dos últimos 3 ciclos > 2,5 valores e < 3 valores = 8 valores;

Média dos últimos 3 ciclos > 3 < 3,5 valores = 12 valores;

Média dos últimos 3 ciclos > 3,5 valores < 4 valores = 16 valores;

Média dos últimos 3 ciclos > 4 e < 5 valores = 20 valores.

Quando o candidato tiver executado atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, mas o seu desempenho não tenha sido avaliado, no período a considerar, por motivo que não lhe seja comprovadamente imputável, é-lhe atribuída a nota de 4 valores.

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.

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. O método permitirá uma análise estruturada da

experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:

Sentido Crítico;

Motivação;

Expressão e Fluência Verbal;

Experiência Profissional.

Cada EAC é associada a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado 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 (n.º 5 artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação).

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.

Atendendo ao atual contexto de Pandemia a nível mundial, nacional, regional e local, com as inerentes restrições à circulação e às recomendações e boas práticas instituídas para a permanência de pessoas no mesmo local que determina o devido afastamento pessoal bem como a forte e constante higienização dos espaços e, ainda, à reiterada experiência de impraticabilidade de realizar num único momento todos os métodos de seleção, designadamente a conciliação dos demais com o método de seleção de Avaliação Psicológica, porquanto é realizada por técnicos exteriores à Autarquia, desde já se opta pela utilização faseada dos métodos de seleção da forma prevista no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação e nos concretos termos estatuídos no seu número 3.

Os candidatos excluídos, são notificados para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo, de acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da Câmara Municipal e disponibilizada na plataforma eletrónica de recrutamento do Município de Lagoa-Açores - <https://recrutamento.lagoa-acores.pt/>.

5 – ORDENAÇÃO FINAL (OF) resultará da aplicação de uma das seguintes fórmulas:

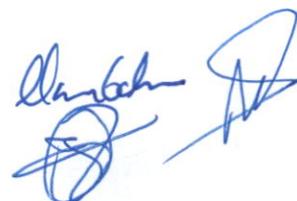
a) $OF = (50 \% \times PC) + (25\% \times AP) + (25 \% \times EPS)$, sendo que:

OF - ordenação final;

PC - prova de conhecimentos;

AP - avaliação psicológica;

EPS- entrevista profissional de seleção.



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, na sua atual redação.

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.

E não havendo mais nada a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O JÚRI,



Maria Clara Maurício Cordeiro Ganhão



Duarte Jorge Arruda Oliveira



José Manuel Botelho Pereira