

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DA CÂMARA MUNICIPAL DE ANGRA DO HEROÍSMO**Aviso n.º 12997/2019**

Sumário: Procedimento concursal para quatro postos de trabalho na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado — assistente operacional.

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para o preenchimento de quatro postos de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional

1 — Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o previsto no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (doravante identificada como LTFP) torna-se público que, por deliberação do Conselho de Administração de 10 de maio de 2019, encontra-se aberto procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de quatro postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal destes Serviços Municipalizados, na carreira e categoria de assistente operacional, a afetar à Unidade de Resíduos e Limpeza Urbana.

2 — Reserva de recrutamento

2.1 — Não existem reservas de recrutamento constituídas nestes Serviços Municipalizados nos termos previstos no artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, que permitam a ocupação dos postos de trabalho pretendidos.

2.2 — A Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC) foi consultada a 26 de abril de 2019, ao abrigo do n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, entretanto revogada, tendo declarado, a 30 do mesmo mês, a inexistência em reserva de recrutamento de qualquer candidato com o perfil adequado.

2.3 — De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, homologada pelo Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014, as autarquias locais estão dispensadas de consultar o INA no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, pelo que os SMAH não efetuaram a referida consulta.

3 — Legislação aplicável: ao presente procedimento é aplicável especialmente a LTFP, a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (doravante apenas referenciada como Portaria n.º 125-A/2019), o Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, a LOE2019 (Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro) e o Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro).

4 — Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os que venham a ocorrer, nos termos do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019.

5 — Local de trabalho: área do Município de Angra do Heroísmo.

6 — Caracterização do posto de trabalho: funções previstas no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, às quais corresponde o grau de complexidade 1, concretizando-se no exercício das seguintes funções específicas: limpeza urbana, recolha de resíduos e manutenção de infraestruturas associadas.

7 — Posição remuneratória: 4.ª posição, nível 4 da categoria e carreira de assistente operacional, da tabela remuneratória única, correspondente a 635,07 euros mensais, acrescidos de 64,77 euros de remuneração complementar. Os candidatos detentores de relação jurídica de emprego público informam prévia e obrigatoriamente a entidade empregadora pública do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

8 — Âmbito do recrutamento: trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público.

8.1 — Em cumprimento do estabelecido na alínea d), do n.º 1 do artigo 37.º, em articulação com o n.º 3 do artigo 30.º, ambos da LTFP, na sua atual redação, o procedimento inicia-se por recurso a

peçoal colocado em situação de requalificação ou valorização profissional e de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída.

8.2 — Na impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por trabalhadores identificados no ponto anterior, poderão ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego público a termo resolutivo, ou indivíduos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, de acordo com o previsto no n.º 4, do artigo 30.º da LTFP, na sua atual redação, conforme deliberação da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo de 17 de junho de 2019.

8.3 — Não serão admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal dos Serviços Municipalizados da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação agora se publicita.

9 — Requisitos de admissão: Só serão admitidos candidatos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam cumulativamente os seguintes requisitos, previstos no artigo 17.º da LTFP:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

9.1 — Nível habilitacional exigido: escolaridade obrigatória, a que corresponde o grau de complexidade 1, conforme alínea a), do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP.

9.2 — Não há possibilidade de substituição de nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

10 — Prazo e forma de apresentação das candidaturas:

10.1 — Prazo: 10 (dez) dias úteis a contar da data da publicação do aviso no *Diário da República*.

10.2 — Forma: As candidaturas são obrigatoriamente apresentadas através do formulário tipo disponível na página eletrónica do Município em www.cmah.pt, devidamente datado e assinado, entregue pessoalmente no Centro de Atendimento Integrado sito nos Paços do Concelho, à Praça Velha, nos dias úteis das 8:30 às 16:00 horas, mediante entrega de recibo comprovativo, ou remetido por correio registado e com aviso de receção, até ao termo do prazo, para Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, Recursos Humanos, Praça Velha, 9701-857 Angra do Heroísmo.

10.3 — Não são admitidas candidaturas enviadas por via eletrónica.

10.4 — O formulário de candidatura é acompanhado dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;

b) *Curriculum Vitae* atualizado, acompanhado de comprovativos dos factos alegados, designadamente formação e experiência profissional na área da candidatura, assim como quaisquer circunstâncias passíveis de influírem na apreciação do mérito do candidato ou constituírem motivo de preferência legal, sob pena de não serem considerados pelo júri;

c) No caso de o candidato possuir relação jurídica de emprego público, declaração atualizada do serviço onde exerce funções, da qual conste, de forma inequívoca, a identificação da relação jurídica de emprego público de que é titular, carreira, categoria, posição remuneratória, caracterização do posto de trabalho que ocupa, e desde quando, antiguidade na categoria, na carreira e na função pública, bem como a avaliação do desempenho com a respetiva menção quantitativa dos últimos 3 ciclos avaliativos, e, na ausência, o motivo que determinou tal facto.

10.5 — Os candidatos que exerçam funções nos Serviços Municipalizados de Angra do Heroísmo encontram-se dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos factos

indicados no currículo, desde que os mesmos se encontrem arquivados no seu processo individual e expressamente refiram esse facto na candidatura.

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

10.7 — Os endereços a considerar para efeitos de notificação dos candidatos serão os constantes do formulário de candidatura.

10.8 — Assiste ao júri a faculdade de exigir ao candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

11 — Métodos de seleção: prova de conhecimentos; avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção. Os candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, caso não tenham optado expressamente pelos métodos de seleção atrás referidos (assinando a declaração constante do ponto 6 do formulário de candidatura), realizarão os seguintes métodos de seleção: avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção.

11.1 — Caracterização do método de seleção Prova de Conhecimentos (PC):

11.1.1 — A 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, sendo a classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

11.1.2 — A PC revestirá forma escrita, de natureza teórica, será de realização individual, em suporte de papel, e comportará uma fase. Será constituída por questões de escolha múltipla e de pergunta direta. Terá a duração máxima de 90 minutos.

11.1.3 — A PC incidirá sobre noções básicas de direitos e deveres dos trabalhadores em funções públicas, conhecimento da função e dos procedimentos associados à função.

11.1.4 — Para a preparação da PC será disponibilizado um folheto com informação considerada relevante na página eletrónica do Município, o qual não poderá ser consultado na realização da prova, sob pena de atribuição de pontuação zero e conseqüente exclusão do candidato.

11.1.5 — A PC terá uma ponderação de 45 %.

11.2 — Caracterização do método de seleção Avaliação Psicológica (AP):

11.2.1 — AAP visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.

11.2.2 — Para aplicação deste método será solicitada a colaboração do Centro de Formação da Administração Pública dos Açores.

11.2.3 — A AP é valorada da seguinte forma: Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto* e *Não apto*; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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.

11.2.4 — A AP terá uma ponderação de 25 %.

11.3 — Caracterização do método de seleção Avaliação Curricular (AC):

11.3.1 — A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente: *Habilitação Académica (HA)* — pondera a titularidade da habilitação exigida; *b) Formação Profissional (FP)* — pondera ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; *c) Experiência Profissional (EP)* — pondera a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas; *d) Avaliação de Desempenho (AD)* — pondera a avaliação de desempenho obtida no último período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

11.3.2 — AAC é valorada na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

11.3.3 — AAC será classificada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 25 \% + FP \times 30 \% + EP \times 40 \% + AD \times 5 \%$$

11.3.4 — AAC terá uma ponderação de 40 %.

11.4 — Caracterização do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

11.4.1 — A EAC visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício da função: capacidade de realização e orientação para os resultados; capacidade de trabalho em equipa e cooperação; orientação para a segurança e sentido de responsabilidade e compromisso com o serviço.

11.4.2 — A EAC 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.

11.4.3 — A EAC terá uma ponderação de 30 %.

11.5 — Caracterização do método de seleção Entrevista de Profissional de Seleção (EPS):

11.5.1 — 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. Nela serão avaliados os seguintes parâmetros: experiência profissional, relacionamento interpessoal e trabalho em equipa; motivação e atitude comportamental.

11.5.2 — A classificação a atribuir a cada um destes parâmetros resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da respetiva média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, com valoração até às centésimas.

11.5.3 — A EPS 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.

11.5.4 — Será elaborada uma ficha de avaliação da EPS por cada candidato, contendo a classificação obtida em cada parâmetro (resultante de votação nominal e por maioria), bem como o resultado final.

11.5.5 — A EPS terá uma ponderação de 30 %.

12 — Cada método de seleção é eliminatório, sendo primeiramente efetuados os obrigatórios, pela ordem enunciada na lei, e só depois a entrevista profissional de seleção. É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, bem como aquele que não compareça à aplicação do mesmo.

13 — A classificação final (CF) será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nas componentes da seleção, com valoração até às centésimas, traduzindo-se nas seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção adotados:

$$CF = PC \times 45 \% + AP \times 25 \% + EPS \times 30 \%$$

Ou

$$CF = AC \times 40 \% + EAC \times 30 \% + EPS \times 30 \%$$

13.1 — Critérios de ordenação preferencial: em caso de igualdade de valoração serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019.

14 — Constituição do júri:

Presidente: Daniel Cunha Belo Projecto, chefe da Unidade de Resíduos e Limpeza Urbana dos Serviços Municipalizados de Angra do Heroísmo (SMAH), que será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo primeiro vogal efetivo;

1.º vogal efetivo: Ricardo Bettencourt Costa, encarregado operacional dos SMAH, que será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal suplente Marco Lúcio Pereira Vieira, encarregado operacional dos SMAH;

2.º vogal efetivo: Jesuína Maria Barcelos Costa, técnica superior da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, que será substituída nas suas faltas e impedimentos pelo 2.º vogal suplente Ana Maria Prazeres Júlio Miranda de Mesquita Patrocínio, técnica superior dos SMAH.

14.1 — O júri do procedimento será também o júri do período experimental a que se refere o artigo 46.º da LTFP, na sua mais recente redação.



15 — 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 do método, são publicitadas em www.cmah.pt

16 — Exclusão e notificação dos candidatos

16.1 — De acordo com o preceituado nos artigos 22.º e 23.º da Portaria n.º 125-A/2019, os candidatos excluídos serão notificados, por uma das formas previstas no artigo 10.º daquele diploma, para a realização da audiência prévia.

16.2 — Os candidatos admitidos, bem como os aprovados em cada método, serão convocados da data, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos nos artigos 24.º e 25.º da Portaria n.º 125-A/2019, por uma das formas previstas no artigo 10.º do mesmo diploma.

17 — Será elaborada uma lista unitária de ordenação final dos candidatos, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, a qual, após homologação, é afixada em local visível e público, na sede dos Serviços Municipalizados e nas instalações da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo e disponibilizada em www.cmah.pt, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

18 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no formulário de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sob pena de a mesma não ser considerada. Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 3.º do citado diploma, neste procedimento é reservado um lugar para candidatos com deficiência. Conforme previsto no n.º 2 do artigo 4.º do referido decreto-lei, de acordo com a descrição do conteúdo funcional constante do presente aviso, o júri verifica a capacidade de o candidato exercer a função, nos termos do n.º 1 do artigo 2.º do mesmo diploma.

19 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, 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.

20 — Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

21 — O presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público em www.bep.gov.pt, após publicação no *Diário da República*, na página eletrónica do Município de Angra do Heroísmo em www.cmah.pt e por extrato, em jornal local.

19 de julho de 2019. — A Presidente do Conselho de Administração, *Raquel Gomes Caetano Ferreira*.

312464445