MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
CÂMARA MUNICIPAL DE ANGRA DO HEROÍSMO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR - CIÊNCIAS SOCIAIS, CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO, SERVIÇO SOCIAL OU SOCIOLOGIA, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, A AFETAR À UNIDADE DE CULTURA E APOIO SOCIAL

ATA N.º 1

Aos vinte dias do mês de setembro de dois mil e vinte e dois, no Edifício dos Paços do Concelho, sito à Praça Velha, em Angra do Heroísmo, pelas 9h30, reuniu o júri do procedimento concursal acima identificado, designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, de dezanove de setembro de dois mil e vinte e dois, constituído por Pedro Sérgio de Lima Oliveira, chefe da Unidade de Cultura e Apoio Social, na qualidade de presidente; Sandra Patrícia Vieira da Costa, chefe da Unidade de Promoção da Economia, em regime de substituição, e Davide Godinho Avelar, técnico superior, ambos na qualidade de vogais, a fim de fixar 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, bem como proceder à elaboração da prova de conhecimentos e da grelha da entrevista profissional de seleção.----------

O recrutamento far-se-á nos termos do disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com todas as suas alterações e na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atualizada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.----------

As candidaturas serão efetuadas, preferencialmente, por via eletrónica, para o endereço rh@cmah.pt, através do preenchimento do formulário disponibilizado para o efeito na página eletrónica do Município, acompanhado do *curriculum vitae*. Em caso de impossibilidade de utilização desta via, poderá o candidato entregar o formulário e o *curriculum vitae* em suporte de papel, pessoalmente, ou remetê-lo por correio, sob registo, e com aviso de receção.----------

Serão admitidos os candidatos com licenciatura pré-Bolonha/mestrado integrado em Ciências Sociais, Ciências da Educação, Serviço Social ou Sociologia, sendo excluídas todas as restantes áreas de formação e não havendo possibilidade de substituição do nível habitacional por formação ou experiência profissional.----------

Nos termos do n.º 6 do referido despacho, os métodos de seleção a utilizar são:----------

a) Prova de conhecimentos (PC), avaliação psicológica (AP) e entrevista profissional de seleção (EPS) - aplicáveis a todos os candidatos que não se enquadrem nas situações descritas na alínea b);----------

b) Avaliação curricular (AC), entrevista de avaliação de competências (EAC) e entrevista profissional de seleção (EPS) – aplicáveis aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;----------

c) Aos candidatos previstos na alínea b) que optarem pelo afastamento dos respetivos métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LGTFP, serão aplicados os métodos previstos na alínea a).----------

1. A **prova de conhecimentos (PC)** tem uma ponderação de 45% e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais, as competências técnicas necessárias ao exercício da função, o adequado conhecimento da língua portuguesa, bem como a capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas. Revestirá a forma escrita, terá natureza teórica, será de realização individual, em suporte de papel, e comportará uma fase. Será constituída por questões de desenvolvimento, de escolha múltipla e de pergunta direta. Terá duração máxima de 120 minutos, sendo que, no seu decurso, os candidatos poderão consultar legislação e bibliografia, desde que as mesmas não sejam anotadas, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático.----------

1.1 A prova de conhecimentos versará sobre a seguinte da legislação e regulamentos:-----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação mais atual;----------
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação mais atual;----------
- Regime Jurídico das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais e do Associativismo Autárquico, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação mais recente;----------
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação mais atual;----------
- Regulamento interno de trabalho do Município de Angra do Heroísmo;----------
- Regulamento Municipal de Apoio ao Arrendamento às Famílias do Concelho de Angra do Heroísmo;----------
- Regulamento do Sistema Municipal de Apoio Complementar à Frequência de Estudos Pós-Secundários e Superiores;----------
- Regulamento Municipal de Apoio a Atividades e Projetos Pedagógicos;----------
- Regulamento Municipal de Apoio à Execução do Plano Integrado de Combate à Exclusão Social e de Prevenção do Abandono Escolar dos Estabelecimentos de Ensino;--
- Regulamento Municipal de Apoio à Melhoria das Condições de Habitação;----------
- Regulamento Municipal de Emissão de Cartões Municipais de Benefícios e de Adesão ao Serviço de Teleassistência.----------

1.2. A legislação referida em 1.1. encontra-se disponível e consolidada no site do Diário da República em https://dre.pt. Os Regulamentos podem ser consultados em https://angradoheroismo.pt/category/regulamentos.----------

1.3. A PC será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.----------

1.4. A PC e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da realização, devido ao seu carácter confidencial.----------

2. A **avaliação psicológica (AP)** tem uma ponderação de 25% e visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos,

tendo como referência o seguinte perfil de competências, conforme definido no despacho de abertura do procedimento, datado de dezanove de setembro de dois mil e vinte e dois: conhecimentos especializados e experiência; capacidade de planeamento e organização; capacidade de trabalho de equipa e cooperação; sentido de responsabilidade e compromisso com o serviço.----------

2.1 Será efetuada por entidade especializada.----------

2.2. A AP é valorada 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, sendo que os resultados, quando apresentados numa escala de zero a vinte valores, serão convertidos do seguinte modo:----------

Igual ou superior 18 valores ----------nível Elevado (20 valores);---

Igual ou superior 14 valores e inferior a 18 valores ----------nível Bom (16 valores);

Igual ou superior 9,5 valores e inferior a 14 valores ----------nível Suficiente (12 valores);

Igual ou superior 6 valores e inferior a 9,5 valores ---------- nível Reduzido (8 valores);

Inferior a 6 valores ---------- nível Insuficiente (4 valores).-----

3. A **avaliação curricular (AC)** tem uma ponderação de 45% e visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.----------

3.1. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:----------

- AC = 10%HA + 45%FP + 40%EP + 5%AD, em que:----------

Habilitações Académicas (HA) – ponderação da titularidade do grau académico, do seguinte modo:----------

- Licenciatura pré-Bolonha / mestrado integrado, ou grau académico superior, em Ciências Sociais, Ciências da Educação, Serviço Social ou Sociologia,---------20 valores.

Formação Profissional (FP) - ponderação das ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, do seguinte modo:----------

- Inexistência de frequência de ações de formação ou frequência de ações de formação sem afinidade com o posto de trabalho a prover - 0 valores;----------
- Até 60 horas de formação com afinidade com o posto a prover - 4 valores;----------
- Entre 61h e 120h de formação com afinidade com o posto a prover - 8 valores;----------
- Entre 121h e 180h de formação com afinidade com o posto a prover - 10 valores;----------
- Entre 181h e 240h de formação com afinidade com o posto a prover - 12 valores;----------
- Entre 241h e 300h de formação com afinidade com o posto a prover - 16 valores;----------
- Mais de 300h de formação com afinidade com o posto a prover - 20 valores.----------

Quando o certificado ou diploma de formação não mencionar o número de horas de formação, serão consideradas 7 horas por cada dia completo e 4 horas por meio dia.-------

Só será contabilizada como formação profissional a que se encontre devidamente comprovada.----------

Entende-se por área com afinidade com o posto a prover aquela que reporte às atribuições e competências da área de atuação da CMAH, no que respeita aos artigos 25.º e 26.º previstos no Regulamento de Organização dos Serviços Municipais de Angra do Heroísmo, publicado na II série do Diário da República n.º 109, de 4.06.2020, através do Despacho n.º 6086/2020. Não são considerados para efeitos de contabilização de horas de formação cursos profissionais e cursos de especialização tecnológica.----------

Experiência Profissional (EP) – ponderação da experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, do seguinte modo:----------

- Menos de 12 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 8 valores;----------
- Entre 12 meses e menos de 18 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 12 valores;----------
- Entre 18 meses e menos de 24 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 16 valores;----------
- 24 meses ou mais de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 20 valores.----------

Entende-se por atividades inerentes ao posto a prover as que reportem às atribuições e competências da área de atuação da CMAH, no que respeita aos artigos 25.º e 26.º do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais de Angra do Heroísmo, publicado na II série do Diário da República n.º 109, de 4.06.2020, através do Despacho n.º 6086/2020, e mais concretamente em:----------

a) Gestão dos programas de apoio social aos estratos sociais mais desfavorecidos (20% da EP); ----------
b) Gestão das políticas de promoção da igualdade de género e de promoção da igualdade de oportunidades (20% da EP); ----------
c) Acompanhamento e gestão, em colaboração com os serviços municipais de fiscalização, a aplicação dos apoios concedidos pelo Município para melhoria das condições de habitação própria (20% da EP); ----------
d) Gestão dos programas municipais de apoio ao arrendamento habitacional (20% da EP); ----------
e) Gestão do parque habitacional municipal, nomeadamente no que se refere à atribuição de habitações e gestão da sua disponibilidade (20% da EP). ----------

Avaliação de Desempenho (AD), é ponderada 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, do seguinte modo:----------

- Menção correspondente a desempenho Inadequado - 0 valores;----------
- Sem avaliação por razão não imputável ao candidato ou com menção correspondente a desempenho Adequado - 16 valores;----------
- Menção correspondente a desempenho Relevante - 18 valores;----------
- Menção correspondente a desempenho Excelente - 20 valores.----------

Se o candidato tiver sido avaliado por grelha diferente da atrás indicada, essa avaliação será convertida na escala referida.----------

4. A **entrevista de avaliação de competências (EAC)** tem uma **ponderação de 25%** e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, de acordo com o

perfil previamente definido: conhecimentos especializados e experiência; capacidade de planeamento e organização; capacidade de trabalho de equipa e cooperação; sentido de responsabilidade e compromisso com o serviço.----------

4.1. 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, e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.----------

4.2. Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:----------

Igual ou superior 18 valores ----------nível Elevado (20 valores);

Igual ou superior 14 valores e inferior a 18 valores ----------nível Bom (16 valores);

Igual ou superior 9,5 valores e inferior a 14 valores ----------nível Suficiente (12 valores);

Igual ou superior 6 valores e inferior a 9,5 valores ----------nível Reduzido (8 valores);

Inferior a 6 valores ----------nível Insuficiente (4 valores).

4.3. A classificação final da EAC resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação.----------

5. A **entrevista profissional de seleção (EPS)** tem uma **ponderação de 30%** e visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.---------

5.1. Na EPS serão avaliados os seguintes parâmetros: experiência profissional, relacionamento interpessoal e trabalho em equipa; motivação e atitude comportamental.---

5.2. A classificação a atribuir a cada um destes parâmetros resulta de votação nominal, por maioria (obtida através de média aritmética simples), sendo o resultado final da entrevista igualmente obtido através da respetiva média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros a avaliar, com valoração até às centésimas.----------

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, conforme grelha anexa à presente ata. O júri aprovou ainda o guião da entrevista a realizar, o qual, devido à confidencialidade do conteúdo, só será anexo à presente ata após a realização da entrevista.----------

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.----------

6. A classificação final do candidato 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 utilizados:----------

- CF = 0,45*AC + 0,25*EAC + 0,30*EPS ou----------
- CF = 0,45*PC + 0,25*AP + 0,30*EPS;----------

em que:----------

CF = Classificação Final;----------

AC = Avaliação Curricular;----------

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;----------

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;----------

PC = Prova de Conhecimentos;----------

AP = Avaliação Psicológica.----------

Cada um dos métodos 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.----------

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que, para constar, vai ser assinada por todos os membros do júri.----------

O Júri

Pedro Sérgio Lima Oliveira | Sandra Patrícia Vieira da Costa | Davide Godinho Avelar