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 – ÁREA DE ENGENHARIA AGRO-FLORESTAL – RAMO DE DESENVOLVIMENTO RURAL, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

ATA N.º 1

Aos três dias do mês de outubro de dois mil e vinte e dois, no Edifício da Rua do Barcelos, n.º 4, em Angra do Heroísmo, pelas 11h00, reuniu o júri do procedimento concursal acima identificado, designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, de trinta de junho de dois mil e vinte e dois, constituído por Sandra Patrícia Vieira Costa, chefe da Unidade de Promoção da Economia, em regime de substituição, na qualidade de presidente; Diogo Manuel Varela da Costa, técnico superior, na qualidade de vogal efetivo e Miguel Duarte Rosa Costa, técnico superior, na qualidade de vogal, 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.----------

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, na redação mais atual dada pelo Decreto-lei n.º 51/2022, de 26 de julho e nos termos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, considerando que a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, foi revogada pela Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (artigo 44.º) e tendo ainda em conta que, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 43.º do mesmo diploma, esta Portaria aplica-se aos procedimentos concursais que sejam publicitados após a data da sua entrada em vigor (1 de outubro de 2022).----------

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.----------

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

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

b) Avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC) – 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 100% 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 perguntas verdadeiro ou falso. 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 legislação e regulamentos:---------

- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, na redação mais atual;----------

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

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

- Lei n.º 110/2015, de 26 de agosto, que estabelece o quadro de penas acessórias aplicáveis aos crimes contra animais de companhia, na redação mais atual;----------

- Lei n.º 27/2016, de 23 de agosto, que aprova medidas para a criação de uma rede de centros de recolha oficial de animais e estabelece a proibição do abate de animais errantes como forma de controlo da população, na redação mais atual;----------

- Decreto-Lei n.º 315/2009, de 29 de outubro, que estabelece o regime jurídico da criação, reprodução e detenção de animais perigosos e potencialmente perigosos, enquanto animais de companhia;----------

- Decreto-Lei n.º 260/2012, de 12 de dezembro, que estabelece as normas legais tendentes a pôr em aplicação em Portugal a Convenção Europeia para a Proteção dos Animais de Companhia;----------

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, que aprova o Código do Procedimento Administrativo, na redação mais atual;----------

- Decreto-Lei n.º 82/2019, de 27 de junho, que estabelece as regras de identificação dos animais de companhia;----------

- Decreto Legislativo Regional n.º 12/2016/A, de 08 de julho, que estabelece a proibição do abate de animais de companhia e de animais errantes na Região Autónoma dos Açores, bem como medidas de redução e controlo dos mesmos;----------

- Portaria n.º 422/2004, de 24 de Abril, que define a lista de animais perigosos e potencialmente perigosos;----------

- Portaria n.º 264/2013, de 16 de agosto, que determina as normas técnicas de execução regulamentar do Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e Outras Zoonoses;----------

- Portaria n.º 146/2017, de 26 de abril, que aprova medidas para a criação de uma rede de centros de recolha oficial de animais e estabelece a proibição do abate de animais errantes como forma de controlo da população, privilegiando a esterilização;----------

- Portaria n.º 21/2018, de 13 de março, que estabelece o regime das comparticipações financeiras a atribuir às Associações de Proteção Animal, legalmente constituídas, que exerçam atividade na Região Autónoma dos Açores como contrapartida pelas despesas efetuadas com a vacinação, a esterilização, a desparasitação, a identificação eletrónica, o tratamento, a alimentação e atos médico-veterinários dos animais que se encontrem à sua guarda e/ou em colónias;----------

- Regulamento interno de trabalho do Município de Angra do Heroísmo;----------

- 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;----------

1.2. É recomendada para a preparação da prova de conhecimentos a consulta da legislação e bibliografia correspondentes à legislação referida em 1.1. 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)** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido no despacho de abertura do procedimento datado de 30 de junho de 2022: capacidade de planeamento e organização; conhecimentos especializados e experiência; capacidade de trabalho em equipa e cooperação; e orientação para resultados.----------

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

2.2. A AP é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.----------

3. A **avaliação curricular (AC)** tem uma ponderação de 70% 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 = 25%HA + 25%FP + 25%EP + 25%AD, em que:----------

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

- Licenciatura ou mestrado integrado em engenharia agro-florestal – ramo de desenvolvimento rural----------20 valores

Nota: Só será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.---

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

- Sem participação em ações de formação - 10 valores;----------
- Detenção de uma ação de formação - 12 valores;----------
- Por cada ação de formação adicional acrescerá um valor até ao limite de 20 valores.----------

Notas:----------

- Só será contabilizada como formação profissional a que se encontre devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;----------

- 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;-------

- Não serão contabilizados como formação profissional cursos não relacionados com as funções a desempenhar.----------

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:----------

- Sem experiência de execução de atividades adequadas à área do posto a prover – 10 valores;----------
- Até 12 meses de experiência de execução de atividades adequadas à área do posto a prover - 12 valores;----------
- Mais de 12 e menos de 18 meses de experiência de execução de atividades adequadas à área do posto a prover - 14 valores;----------
- 18 meses e menos de 24 meses de experiência de execução de atividades adequadas à área do posto a prover - 16 valores;----------
- 24 meses ou mais de experiência de execução de atividades adequadas à área do posto a prover - 20 valores.----------

Nota: Só será contabilizada a experiência profissional devidamente comprovada.----------

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 30% 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: capacidade de planeamento e organização; conhecimentos especializados e experiência; capacidade de trabalho em equipa e cooperação; e orientação para resultados.----------

4.1. A EAC é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.-

4.1.1 Cada competência será valorada nos seguintes termos:----------

- 20 valores: o candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência;----
- 16 valores: o candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência;--------
- 12 valores: o candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência;--------
- 8 valores: o candidato evidencia 1 indicador comportamental da competência;----------
- 4 valores: o candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência.-------

4.1.2 A classificação final da EAC resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação de cada competência, de acordo com a seguinte fórmula: EAC=(A+B+C+D)/4, em que:----------

A. Capacidade de planeamento e organização: capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:----

- Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.----------
- Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.----------
- Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.----------
- Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.----------

B. Conhecimentos especializados e experiência: conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:----------

- Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.----------
- Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.-
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.----------
- Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.----------

C. Capacidade de trabalho em equipa e cooperação: capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:----------

- Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.----------
- Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.----------
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.----------
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.----------

D. Orientação para resultados: capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:----------

- Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).----------
- Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.----------
- Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.----------

- Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.----------

5. 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 = 0,70*AC + 0,30*EAC ou----------
- CF = 0,100*PC;----------

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

CF = Classificação Final;----------

AC = Avaliação Curricular;----------

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

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

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo primeiramente efetuados os obrigatórios, pela ordem enunciada na lei. É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.----------

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

Sandra Patrícia Vieira Costa

Diogo Manuel Varela da Costa

Miguel Duarte Rosa Costa