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 GERONTOLOGIA, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, A AFETAR À UNIDADE DE HABITAÇÃO E AÇÃO SOCIAL

ATA N.º 1

Aos vinte e seis dias do mês de abril de dois mil e vinte e três, no Edifício dos Paços do Concelho, em Angra do Heroísmo, pelas 10h00, reuniu o júri do procedimento concursal acima identificado, designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, de vinte e sete de fevereiro de dois mil e vinte e três, constituído por Pedro Sérgio de Lima Oliveira, chefe da Unidade de Habitação e Ação Social, em regime de substituição, na qualidade de presidente; Davide Godinho Avelar, técnico superior, na qualidade de 1.º vogal efetivo e Ângela Sofia Rodrigues Jorge, técnica superior, na qualidade de 2.º vogal efetivo, 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. ----------

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 (curso) em Gerontologia Social, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, sendo excluídas todas as restantes áreas de educação e formação. ----------

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 que, 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 (https://dre.pt); ----------

- 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 (https://dre.pt); ----------
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação mais atual (https://dre.pt); ----------
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, que aprova o Código do Procedimento Administrativo, na redação mais atual (https://dre.pt); ----------
- Regulamento interno de trabalho do Município de Angra do Heroísmo (https://angradoheroismo.pt/category/regulamentos); ----------
- Regulamento de Organização dos Serviços Municipais de Angra do Heroísmo, publicado na II série do Diário da República n.º 251, de 30.12.2022, através do Despacho n.º 14896/2022 (https://angradoheroismo.pt/category/regulamentos); ----------
- Decreto-Lei n.º 232/2005, de 29 de dezembro, que cria o complemento solidário para idosos, na redação mais atual (https://dre.pt); ----------
- Decreto-Lei n.º 391/91, de 10 de outubro, que disciplina o regime de acolhimento familiar de idosos e adultos com deficiência, na redação mais atual (https://dre.pt); ----------
- Regulamento do programa «Novos Idosos», e respetivos procedimentos de candidatura e concurso, aprovados pela Resolução do Conselho do Governo n.º 13/2022 de 21 de fevereiro de 2022 e pela Portaria n.º 42/2022, de 14 de junho (https://portal.azores.gov.pt/web/vpgr/programa-novos-idosos); ----------
- Regulamento Municipal de Emissão de Cartões Municipais de Benefícios e de Adesão ao Serviço de Teleassistência (https://angradoheroismo.pt/category/regulamentos). ---------

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

1.3. 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 27 de

fevereiro de 2023: capacidade de planeamento e organização; conhecimentos especializados e experiência; sentido de responsabilidade e compromisso com o Serviço e trabalho em equipa e cooperação; ----------

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

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

- Licenciatura ou mestrado integrado em Gerontologia Social --------- 20 valores

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

Formação Profissional (FP) – ponderação das ações de formação e aperfeiçoamento profissional, desde 1 de janeiro de 2017, 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 50 horas de formação com afinidade com o posto a prover – 4 valores; ----
- Entre 51 e 100 horas de formação com afinidade com o posto a prover – 8 valores; ----------
- Entre 101 e 150 horas de formação com afinidade com o posto a prover – 12 valores; ----------
- Entre 151 e 200 horas de formação com afinidade com o posto a prover – 16 valores; ----------

- Entre 201 e 250 horas de formação com afinidade com o posto a prover – 18 valores; ----------
- Mais de 250 horas de formação com afinidade com o posto a prover – 20 valores; ----------

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, bem como 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: ----------

- Sem experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover – 4 valores; ----------
- Até 12 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover – 8 valores; ----------
- Mais de 12 e menos de 24 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover – 12 valores; ----------
- Mais de 24 meses e menos de 36 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover – 14 valores; ----------
- Mais de 36 meses e menos de 48 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 16 valores; ----------
- Mais de 48 meses e menos de 60 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover – 18 valores; ----------

- Mais de 60 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover – 20 valores; ----------

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; sentido de responsabilidade e compromisso com o Serviço; e trabalho de equipa e cooperação. ----------

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 EAC terá a duração de aproximadamente 30 minutos e será registada numa ficha individual referente a cada candidato, contendo a indicação das competências avaliadas, pontuação atingida em cada uma delas e a fundamentação do resultado final.

4.1.3 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. 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. Responsabilidade e compromisso com o Serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -

- Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas. ----------

- Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais. ----------

- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões. ----------

- Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo comas regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço. ----------

D. Trabalho de 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. ----------

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 = Classificação da Avaliação Curricular; ----------

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

PC = Classificação da 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 não compareça à realização de um método de seleção, 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. ----------

Em situação de igualdade de valoração final, aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e, subsistindo o empate, aplicar-se-á o seguinte critério de ordenação preferencial: média final de curso. ----------

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	Davide Godinho Avelar	Ângela Sofia Rodrigues Jorge