

AVISO N.º 25942/2019

Torna-se público que, na sequência dos despachos de 16/10/2019 e de 28/10/2019, se encontram abertos, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia imediato ao da publicação do presente aviso no Diário da República, os procedimentos concursais, para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, para preenchimento dos postos de trabalho abaixo mencionados, nas condições que se indicam:

Ref.º 3) – 7 postos de trabalho, na carreira/categoria de Assistente Operacional (Conductor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais), com grau de complexidade 1;

Ref.º 4) - 2 postos de trabalho, na carreira/categoria de Assistente Operacional (Calceteiro), com grau de complexidade 1;

Ref.º 5) - 2 postos de trabalho, na carreira/categoria de Assistente Operacional (Trânsito e Sinalização), com grau de complexidade 1;

Ref.º 6) - 6 postos de trabalho, na carreira/categoria de Assistente Operacional (Auxiliar de Serviços Gerais – apoio a eventos), com grau de complexidade 1;

Ref.º 7) - 1 posto de trabalho, na carreira/categoria de Técnico Superior (Gestão – contabilidade financeira e de gestão), com o grau de complexidade 3;

Ref.º 8) – Constituição de reserva de recrutamento, na carreira/categoria de Assistente Operacional (Auxiliar de Ação Educativa), com grau de complexidade 1.

1 - Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro e Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

2 - Para efeitos do disposto nos n.ºs 3 e 4 do art.º 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no Município de Lagos, na área dos procedimentos em apreço.

3- No âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional, foi consultada a CI-AMAL – Comunidade Intermunicipal do Algarve, a qual declarou que ainda não se encontra constituída a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA).

4 - Caracterização dos postos de trabalho:

4.1. Aos postos de trabalho a prover nas categorias de Assistente Operacional, compete-lhes exercer funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; executa tarefas elementares de apoio, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico, competindo-lhes, genericamente:

Ref.º 3) - Conduzir máquinas pesadas de movimentação de terras, guas ou veículos destinados à limpeza urbana ou recolha de lixo, manobrando também sistemas hidráulicos ou mecanismos complementares das viaturas; assegurar o bom estado de funcionamento das viaturas, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção e lubrificação podendo executar pequenas reparações; conduzir veículos de elevada tonelagem, proceder ao transporte de diversos materiais destinados ao abastecimento das obras de execução, bem como de produtos sobranes das mesmas; conduzir outras viaturas para as quais esteja legalmente habilitado; zelar pela correta utilização dos

equipamentos à sua guarda, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos;

Ref.ª 4) - Revestir e reparar pavimentos, justapondo e assentando paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra; zelar pela correta utilização dos equipamentos à sua guarda, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos;

Ref.ª 5) - Proceder à manutenção da sinalização nas vias públicas; detetar e sinalizar viaturas abandonadas; zelar pelo bom estado de conservação das vias municipais, efetuando a reparação e manutenção das mesmas, procedendo ao seu asfaltamento quando necessário;

Ref.ª 6) - Controlar a entrada e saída de pessoas e bens, assegurar a limpeza e conservação das instalações; colaborar nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos; auxiliar a execução de cargas e descargas; executar tarefas de arrumação, distribuição e outras não especificadas, de caráter manual e exigindo esforço físico e conhecimentos práticos; zelar pelo material e equipamento à sua guarda.

Ref.ª 8) - Prestar apoio à atividade administrativa e de gestão escolar e à atividade docente de âmbito curricular e de enriquecimento do currículo; exercer tarefas de enquadramento e acompanhamento de crianças e jovens; prestar apoio específico a crianças e jovens portadores de deficiência; acompanhar as crianças nas atividades educativas e/ou lúdicas, proporcionando-lhes ambiente adequado e controlar essas atividades; vigiar as crianças durante o repouso e na sala de aula; prestar apoio nos diferentes equipamentos escolares (cozinha, biblioteca, reprografia e outros); acompanhar as crianças nos transportes, nos recreios, nos passeios e visitas de estudo; assegurar a correta utilização, limpeza e conservação das instalações à sua guarda, bem como do material e equipamento didático necessário ao desenvolvimento educativo; executar tarefas de arrumação, distribuição e outras não especificadas;

4.2. Ao posto de trabalho a prover na categoria de Técnico Superior, compete-lhe exercer, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica no âmbito da sua formação académica ou especialização, visando fundamentar e preparar a decisão, competindo-lhe, genericamente:

Ref.ª 7) - Elaborar, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade no âmbito das diferentes áreas dos serviços; assegurar a aplicação dos procedimentos técnicos e administrativos necessários à elaboração, aplicação e atualização dos instrumentos gerais de gestão; garantir a execução dos procedimentos técnicos inerentes à gestão de projetos/atividades de natureza diversa bem como à contratação pública, desde a identificação das necessidades, seleção de critérios, desenvolvimento de processos de aquisição e respetivas peças procedimentais, e acompanhamento da execução dos mesmos; recolher, selecionar e preparar a informação contabilística e financeira de forma a permitir a elaboração de planos de atividade, orçamentos operacionais e financeiros; recolher, selecionar e preparar a informação patrimonial.

5 - Local de trabalho: Toda a área do Município de Lagos.

6 - Determinação do posicionamento remuneratório:

A determinação do posicionamento dos trabalhadores recrutados é efetuada tendo como referência as seguintes posições remuneratórias:

Ref.ª 3), 4), 5), 6) e 8) - 4ª posição remuneratória, nível 4 da Tabela Remuneratória Única, correspondente a 635,07€ (seiscentos e trinta e cinco euros e sete cêntimos);

Ref.ª 7) - 2ª posição remuneratória, nível 15 da Tabela Remuneratória Única, correspondente a 1.201,48€ (mil duzentos e um euros e quarenta e oito cêntimos).

7 – Requisitos de admissão: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas satisfaçam os seguintes requisitos:

7.1 - Requisitos gerais:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
- d) Possui robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

7.2. Requisitos habilitacionais e profissionais exigidos, sem possibilidade de substituição dos requisitos habilitacionais por formação ou experiência profissional:

Ref.ª 3) – Nível habilitacional equivalente à escolaridade obrigatória, em função da idade (conforme referido no parágrafo seguinte); Carta de Condução da categoria C ou CE; Carta de Qualificação de Motorista (CQM) e Cartão de Conductor;

Ref.ª 4), 5), 6) e 8) - Nível habilitacional equivalente à escolaridade obrigatória, designadamente: 4.ª classe para os candidatos nascidos até 31 de dezembro de 1966, 6.ª ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980, o 9.ª ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de janeiro de 1981 e 31 de dezembro de 1994;

Ref.ª 7) - Licenciatura em Gestão – vertente de contabilidade financeira e de gestão ou licenciatura em contabilidade e administração.

8 – Podem candidatar-se ao procedimento concursal indivíduos com e sem vínculo de emprego público previamente constituído.

9 - Não podem ser 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 do Município de Lagos idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicitam os presentes procedimentos.

10 – Métodos de seleção:

10.1 – Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica e o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção:

Candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado;

Candidatos que, sendo detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Os métodos de seleção serão valorados de 0 a 20 valores.

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.

Ref.ª 3) – Esta prova, de natureza prática, terá a duração de 1 hora e consistirá no seguinte:

- Manobrar uma retroescavadora (Newholland ou outra) para abertura de vala e carregar terra para uma viatura de transporte;
- Conduzir uma viatura pesada de transporte de mercadorias com aplicação de conhecimentos de acondicionamento de carga e operação de basculamento.

Ref.ª 4) - Esta prova, de natureza prática, terá a duração de 2 horas e consistirá no seguinte:

- Execução de 2 m² de calçada portuguesa.

Ref.ª 5) - Esta prova, de natureza prática, terá a duração de 2 horas e consistirá no seguinte:

Proceder à:

- Colocação e remoção de sinalização de trânsito horizontal e vertical;
- Pintura horizontal e vertical (ex: zebras, passadeiras, parques de estacionamento);
- Colocação de dissuasores de estacionamento em arco metálico, pilaretes, dissuasores de velocidade;
- Operar a máquina de reparação de pavimentos, em conjunto com a equipa existente.

Ref.ª 6) - Esta prova, de natureza prática, terá a duração de 1 hora e meia e consistirá no seguinte:

Proceder à:

- Colocação de baias e de sinalização de trânsito horizontal;
- Montagem/desmontagem de palco, ou de estrado e equipamentos diversos.

A prova é classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

A - Atitude perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa;

B - Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa;

C - Regras de segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa;

D - Qualidade e rapidez de execução da tarefa: apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa.

A classificação resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos:

$$PC = A + B + C + D$$

Em que:

PC = Prova de Conhecimentos

A = Atitude perante a tarefa

B = Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios

C = Regras de segurança do trabalho

D = Qualidade e rapidez de execução da tarefa

Ref.º 7) - A prova de conhecimentos é individual, efetuada numa só fase, revestindo carácter teórico e assumirá a forma escrita, em suporte de papel, com consulta da legislação, também em suporte de papel, terá a duração de 2 horas, sendo composta por dez perguntas de escolha múltipla, com a cotação de 0,75 valores, cada; uma pergunta de resposta curta com a cotação de 1 valor; duas perguntas com a cotação de 2 valores, cada e três perguntas de resposta mais extensa, com a cotação de 2,5 valores, cada, de acordo com o seguinte programa:

- Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro – Regime financeiro das autarquias locais e entidades intermunicipais, retificada pelas Declarações n.ºs 46-B/2013, de 01 de novembro, 10/2016, de 25 de maio e 35-A/2018, de 12 de outubro, alterada pelas Leis n.ºs 82-D/2014, de 31 de dezembro, 69/2015, de 16 de julho, 132/2015, de 04 de setembro, 7-A/2016, de 30 de março, 42/2016, de 28 de dezembro, 114/2017, de 29 de dezembro, 51/2018, de 16 de agosto e 71/2018, de 31 de dezembro;

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais, alterada pelas Leis n.ºs 25/2015, de 30 de março, 69/2015, de 16 de julho, 7-A/2016, de 30 de março, 42/2016, de 28 de dezembro, 50/2018, de 16 de agosto e Declarações de Retificação n.ºs 46-C/2013, de 01 de novembro e 50-A/2013, de 11 de novembro;

- Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro – Aprova as regras aplicáveis à assunção de compromissos e pagamentos em atraso das entidades públicas, regulamentada pela Lei n.º 127/2012, de 21 de junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 99/2015, de 12 de junho, alterada pelas Leis n.ºs 20/2012, de 14 de maio, 64/2012, de 20 de dezembro, 66-B/2012, de 31 de dezembro e 22/2015, de 17 de março;

- Decreto-Lei n.º 54-A/99, de 22 de fevereiro – POCAL – Plano Oficial de Contabilidade das Autarquias Locais, alterado pela Lei n.º 162/99, de 14 de setembro, pelo Decreto-Lei n.º 315/2000, de 02 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 84-A/2002, de 05 de abril e pela Lei n.º 60-A/2005, de 30 de dezembro;

- Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro – Aprova o SNC (AP) – Sistema de Normalização Contabilística das Administrações Públicas, alterado pelo Decreto-Lei n.º 33/2018, de 15 de maio;

- Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro – Orçamento do Estado para 2019, retificada pela Declaração n.º 6/2019, de 01 de março;

- Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho – Estabelece as normas de execução do Orçamento do Estado para 2019, retificada pela Declaração n.º 40-A/2019, de 27 de agosto;

- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro - Código dos Contratos Públicos (CCP), republicado pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 33/2018, de 15 de maio e retificado pelas Declarações de Retificação n.ºs 36-A/2017, de 30 de outubro e 42/2017, de 30 de novembro;

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, retificada pela Declaração n.º 37/2014, de 19 de agosto, alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 07 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 79/2019, de 02 de setembro e 82/2019, de 02 de setembro, (a conjugar com o Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 01 de setembro, 8/2016, de 01 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 04 de setembro, 93/2019, de 04 de setembro e Declarações de Retificação n.ºs 21/2009, de 18 de março e 38/2012, de 23 de julho). As questões incidirão sobre as seguintes matérias: Férias e faltas e exercício do poder disciplinar.

Ref.ª 8 - A prova de conhecimentos é individual, efetuada numa só fase, revestindo carácter teórico e assumirá a forma escrita, em suporte de papel, com consulta da legislação, também em suporte de papel, terá a duração de 1h30m, sendo composta por oito perguntas de escolha múltipla, com a cotação de 2 valores, cada e uma pergunta de desenvolvimento, com a cotação de 4 valores, de acordo com o seguinte programa:

- Lei n.º 51/2012, de 5 de setembro - Aprova o Estatuto do Aluno e Ética Escolar /(As questões incidirão sobre o Art.º 23.º, ponto 1 (Participação de ocorrência) e Art.º 46.º, ponto 1 (Papel do pessoal não docente das escolas);
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais, alterada pelas Leis n.ºs 25/2015, de 30 de março, 69/2015, de 16 de julho, 7-A/2016, de 30 de março, 42/2016, de 28 de dezembro, 50/2018, de 16 de agosto e Declarações de Retificação n.ºs 46-C/2013, de 01 de novembro e 50-A/2013, de 11 de novembro /(As questões incidirão sobre o Art.º 33.º alíneas u), gg) e hh), relativas à Educação);
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, retificada pela Declaração n.º 37/2014, de 19 de agosto, alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 07 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 79/2019, de 02 de setembro e 82/2019, de 02 de setembro. As questões incidirão sobre as seguintes matérias: Férias e faltas e exercício do poder disciplinar (a conjugar com o Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 01 de setembro, 8/2016, de 01 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019,

de 04 de setembro, 93/2019, de 04 de setembro e Declarações de Retificação n.ºs 21/2009, de 18 de março e 38/2012, de 23 de julho);

- Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro – alterada e republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro - Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, alterada pelo Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28/05 e alterada pelas Leis n.ºs 146/2015, de 09/09, 28/2016, de 23/08 e 79/2019, de 02/09/(As questões incidirão sobre o Art.º 17.º - obrigações gerais do trabalhador).

b) Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Em todos os procedimentos concursais, a avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

1) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto;

2) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de:

Elevado – 20 valores;

Bom – 16 valores;

Suficiente – 12 valores;

Reduzido – 8 valores;

Insuficiente – 4 valores.

c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em que os fatores de apreciação serão os seguintes:

1) Motivação para a função;

2) Qualidade da experiência profissional;

3) Capacidade de expressão e comunicação;

4) Capacidade crítica;

5) Relacionamento interpessoal.

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros de avaliação, cada um valorado de 20, 16, 12, 8 ou 4 valores, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores - nível Elevado;

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

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

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

Inferior a 6 valores - nível Insuficiente.

Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista Profissional de Seleção.

Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: 15 minutos.

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$\text{Ordenação Final (OF)} = \text{PC} \times 45\% + \text{AP} \times 25\% + \text{EPS} \times 30\%$$

10.2 – Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências e o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção:

Candidatos que, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Os candidatos poderão, em substituição dos métodos a) e b), optar pela realização dos métodos prova de conhecimentos e avaliação psicológica.

a) Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Este método é valorado de 0 a 20 valores constituindo fase eliminatória para classificações inferiores a 9,5 valores de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{AC} = \text{HA} \times 10\% + \text{FP} \times 30\% + \text{EP} \times 50\% + \text{AD} \times 10\%$$

em que:

HA= habilitações académicas;

FP= formação profissional;

EP= experiência profissional;

AD= avaliação de desempenho.

Estes fatores são valorados da seguinte forma:

1) Para o fator habilitação académica (HA):

Habilitação literária legalmente exigida – 18 valores;

Habilitação superior à legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica – 20 valores.

2) Para o fator formação profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com limite de 20 valores.

Ref.ª 3), Ref.ª 4), Ref.ª 5), Ref.ª 6) e Ref.ª 8)

Ações de formação com duração até 14 horas – 1 valor cada;

Ações de formação com duração entre 14h e 35h – 1,5 valor cada;

Ações de formação com duração entre 35h e 60h – 2 valores cada;

Ações de formação com duração superior a 60h – 2,5 valores cada.

Ref.ª 7)

Ações de formação com duração até 14 horas – 0,5 valor cada;

Ações de formação com duração entre 14h e 35h – 1 valor cada;

Ações de formação com duração entre 35h e 60h – 1,5 valores cada;
Ações de formação com duração entre 60h e 100h – 2 valores cada;
Ações de formação com duração superior a 100h – 2,5 valores cada.

3) A experiência profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Inferior a 1 ano – 1 valor
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos – 4 valores;
Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos - 10 valores;
Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos - 16 valores;
Igual ou superior a 15 anos – 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

4) Para a valoração da Avaliação de Desempenho, serão consideradas as três últimas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:

Desempenho Inadequado — 8 valores;
Desempenho Adequado — 14 valores;
Desempenho Relevante — 18 valores;
Desempenho Excelente – 20 valores.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, que estabelece que o Júri deve prever um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, é atribuída a valoração de 14 valores.

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

Ref.ª 3), Ref.ª 4), Ref.ª 5), Ref.ª 6) e Ref.ª 8)
Organização e método de trabalho;
Trabalho de equipa e cooperação;
Adaptação e melhoria contínua;
Responsabilidade e compromisso com o serviço.

Ref.ª 7)
Orientação para os resultados;
Análise da informação e sentido crítico;
Inovação e qualidade;
Trabalho de equipa e cooperação.

Ao guião de entrevista será associado uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliados segundo os seguintes níveis classificativos:

Detém um nível elevado da competência – 20 valores;
Detém um nível bom da competência – 16 valores;

Detém um nível suficiente da competência – 12 valores;
Detém um nível reduzido da competência – 8 valores;
Detém um nível insuficiente da competência – 4 valores.

Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências.

Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 1 hora.

c) A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será avaliada conforme o descrito na alínea c) do ponto 10.1.

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$\text{Ordenação Final (OF)} = \text{AC} \times 45\% + \text{EAC} \times 25\% + \text{EPS} \times 30\%$$

10.3 – Orientações comuns a aplicar na seleção:

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

Em situação de igualdade de valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no art.º 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação e, subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1.º Qualidade da experiência profissional em atividade similar;
- 2.º Residência na área do município;
- 3.º Menor idade.

11 - Atento o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento efetua-se por ordem decrescente de ordenação final dos seguintes candidatos:

- a) Trabalhadores colocados em situação de valorização profissional;
- b) Trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e candidatos aprovados sem vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido relativamente aos quais seja estabelecido, por diploma legal, o direito de candidatura a procedimento concursal exclusivamente destinado a quem seja titular dessa modalidade de vínculo;
- c) Trabalhadores com vínculo de emprego público a termo e candidatos sem vínculo de emprego público previamente estabelecido.

12 - Nos termos do nº 3 do art.º 3º do Decreto-Lei nº 29/2001, estabelece-se a seguinte quota de emprego para pessoas com deficiência:

Ref.º 3) e 6) – é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência;

Ref.º 4), 5) e 7) - candidatos com deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Ref.º 8) – de acordo com os postos de trabalho que vierem a ser ocupados com recurso à reserva de recrutamento;



13 - Formalização das candidaturas:

13.1 - As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório do Formulário Tipo de Candidatura, o qual se encontra disponível em <http://www.cm-lagos.pt>, podendo ser entregues pessoalmente no Gabinete do Município, nos dias úteis, das 09H00 às 17H00, ou remetidas pelo correio, com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Lagos, Paços do Concelho Século XXI, Praça do Município, 8600 — 293 Lagos, expedidas até ao termo do prazo fixado.

13.2 - O Formulário Tipo de Candidatura deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

13.2.1 - Documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão ao procedimento concursal referidos no ponto 7.1 do presente aviso (certificado do registo criminal, documento comprovativo dos requisitos de robustez física e perfil psíquico e fotocópia do boletim de vacinas). É dispensada a apresentação dos documentos indicados no presente ponto, desde que os candidatos declarem, no ponto 7. do Formulário Tipo de Candidatura, que reúnem os referidos requisitos.

13.2.2 - Documento comprovativo do requisito habilitacional referido no ponto 7.2 do presente aviso (original ou fotocópia).

13.2.3. Fotocópias da Carta de Condução da Categoria C ou CE; Carta de Qualificação de Motorista (CQM); e Cartão de Condutor (aplicável aos candidatos ao procedimento concursal com a Refª 3)).

13.2.4. Declaração comprovativa da titularidade de vínculo de emprego público, caso o candidato a detenha, emitida pela entidade empregadora pública à qual o candidato pertence, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, onde conste:

- a) Modalidade de vínculo de emprego público e sua determinabilidade;
- b) Carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço;
- c) Posição remuneratória detida pelo candidato à data de apresentação da candidatura;
- d) As avaliações quantitativas de desempenho referentes aos últimos três períodos de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

14 - Os candidatos a quem seja aplicável o método de seleção da avaliação curricular, devem apresentar o curriculum vitae detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações académicas, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, os quais, contudo, só serão tidos em consideração pelo júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente através de fotocópia dos documentos relativos a experiência profissional e formação profissional frequentada;

14.1 - Aos candidatos que exerçam funções no Município de Lagos, é dispensada a apresentação dos documentos, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

15 - O disposto no número antecedente não impede que o júri exija aos candidatos, em caso de dúvida sobre a respetiva situação, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

16 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos nos formulários de candidatura serão punidas nos termos da lei.

17- Os candidatos com deficiência devem declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de seleção.

18- O Júri dos procedimentos concursais e dos períodos experimentais terá a seguinte constituição:

Ref.^a 3) - Membros efetivos: Coordenadora Principal da Unidade Técnico-ambiental, Ana Rita Escolástico da Silva Alves Pico, na qualidade de Presidente do Júri, Coordenadora Principal da Unidade Técnico-Administrativa, Maria Antonieta da Glória Santos Camilo que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Encarregado Operacional, José Luís Dias de Jesus.

Membros suplentes: Técnico Superior, Fernando Manuel Cristino Marreiro e Encarregado de Movimento (Chefe de Tráfego), Fernando António Carreiro.

Ref.^a 4) - Membros efetivos: Chefe da Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos, Luís Filipe Vieira Duarte, na qualidade de Presidente do Júri, Coordenadora Principal da Unidade Técnico-Administrativa, Maria Antonieta da Glória Santos Camilo, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Técnica Superior, Marisa Rosa Mestre da Palma.

Membros suplentes: Técnico Superior, Fernando Manuel Cristino Marreiro e Encarregado Operacional, Vitor Manuel da Silva Correia.

Ref.^a 5) - Membros efetivos: Chefe da Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos, Luís Filipe Vieira Duarte, na qualidade de Presidente do Júri, Coordenadora Principal da Unidade Técnico-Administrativa, Maria Antonieta da Glória Santos Camilo, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Técnica Superior, Marisa Rosa Mestre da Palma.

Membros suplentes: Técnico Superior, Fernando Manuel Cristino Marreiro e Encarregado Operacional, António Matias de Jesus Alves Pacheco.

Ref.^a 6) - Membros efetivos: Chefe da Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos, Luís Filipe Vieira Duarte, na qualidade de Presidente do Júri, Coordenadora Principal da Unidade Técnico-Administrativa, Maria Antonieta da Glória Santos Camilo, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Técnica Superior, Marisa Rosa Mestre da Palma.

Membros suplentes: Técnico Superior, Fernando Manuel Cristino Marreiro e Encarregado Operacional, Vitor Manuel da Silva Correia.

Ref.^a 7) - Membros efetivos: Coordenadora Principal da Unidade Técnico-Financeira, Maria Fernanda da Conceição Rocha Gaspar, na qualidade de Presidente do Júri, Coordenadora Principal da Unidade Técnico-Administrativa, Maria Antonieta da Glória Santos Camilo que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Técnica Superior, Susana Isabel da Conceição Monteiro.

Membros suplentes: Técnica Superior Sandra Margarida Baptista Fonseca e Técnico Superior, José Joaquim Marreiros Bandarra.

Ref.^a 8) - Membros efetivos: Coordenadora da Unidade Técnica de Educação Juventude e Desporto, Maria Genoveva Ferro Godinho, na qualidade de Presidente do Júri, Coordenadora Principal da Unidade Técnico-Administrativa, Maria Antonieta da Glória Santos Camilo que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Técnica Superior, Maria Manuela de Jesus Duarte.

Membros suplentes: Técnica Superior, Elisabete Maria dos Reis Serra e Técnico Superior, José Joaquim Marreiros Bandarra.

19 – Os critérios de apreciação e ponderação a utilizar na aplicação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam de ata de reunião do júri dos procedimentos concursais, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

20 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada, para consulta, nos Paços do Concelho Séc. XXI, Praça do Município, em Lagos, disponibilizada em <http://www.cm-lagos.pt>, sendo

ainda publicitada através de aviso no Diário da República, em conformidade com o disposto na Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

21 – Em cumprimento da alínea h) do art.º 9º da Constituição da República Portuguesa, promover-se-á a igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional.

Lagos, 06 de novembro de 2019

O Vice-Presidente,



Paulo Jorge Correia dos Reis