



Isabel Terra
Elsa Matos
Fernando Evangelho

ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

ATA Nº 1

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior – área de Ambiente do mapa de pessoal da AMIP, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

----- Aos dez dias do mês de dezembro de dois mil e vinte, na sede da AMIP, reuniu o júri do procedimento concursal comum de recrutamento de trabalhador para constituição de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista a ocupação de um posto de trabalho do mapa de pessoal da AMIP - 1 Técnico Superior -Área de Ambiente, para desempenhar funções na AMIP, constituído pelo Presidente, Isabel Terra e por Elsa Matos e Fernando Evangelho, ambos como vogais efetivos, com a seguinte ordem de trabalhos: -----

----- 1- Decidir as fases que comportam os métodos de seleção, nos termos da legislação em vigor;-----

----- 2 - Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e os sistemas de valoração final de cada método de seleção. -----

----- 3 - Elaborar o Aviso do Procedimento concursal. -----

----- Entrando-se no primeiro ponto da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, que no presente recrutamento serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios e facultativos ou complementares, nos termos do artigo 36.º do anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante, LTFP, e artigos 5º e 6º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, doravante Portaria, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal nos termos do artigo 37º da LTFP : -----

----- Prova de Conhecimentos (PC); Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS); -----

Zedera
Pato
h.



ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

----- E, aos candidatos que reunirem as condições referidas no nº2 do artigo 36º, da LTFP, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com a primeira parte do mesmo normativo: -----

----- Avaliação Curricular (AC); Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS); -----

– Prova de conhecimentos (PC) - visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções inerentes aos postos de trabalho a concurso; na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

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

– Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida relativa ao último período avaliado em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar. -----

----- Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, obrigatoriamente os seguintes: -----



Handwritten signatures and initials in the top right corner.

ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

- Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.-----

---- A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. -----

- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

---- 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. -----

- Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - visa avaliar de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

---- 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. -----

---- Entrando-se no terceiro ponto da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, que a valoração dos métodos anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, com valorização às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais: -----

a) $OF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS$

b) $OF = 0,40 AC + 0,30 EAC + 0,30 EPS$

---- Em que: -----

---- OF = Ordenação Final. -----

---- PC = Prova de Conhecimentos. -----

Handwritten signatures and initials in the top left corner.



ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

- AP = Avaliação Psicológica. -----
- AC = Avaliação Curricular. -----
- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. -----
- EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----
- Cada um dos métodos de seleção, ou fases que comportam, são eliminatórios, sendo excluído do procedimento os candidatos que não compareçam ou obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, em cada um dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes. -----
- **A Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função, com consulta apenas da legislação constante do programa da prova, em suporte de papel, terá uma duração até 120 minutos. Não será permitido o uso de equipamentos informáticos (ex: computador, smartphone, tablet, etc.). Para a prova de conhecimentos, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e é eliminatória, tal como referido anteriormente, para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores versando sobre os seguintes temas: -----
- Legislação geral necessária à realização da prova de conhecimento. -----
- a) Constituição da República Portuguesa, de 2 de abril de 1976, alterada, na redação da Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto;-----
- b) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro — Código do Procedimento Administrativo;-----
- c) Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual — Regime Jurídico das Autarquias Locais das Entidades Intermunicipais e do Associativismo Autárquico;-----
- d) Estatutos da Associação de Municípios da Ilha do Pico, publicados no Diário da República, 3.ª série, n.º 124, de 27 de maio de 2004;-----
- e) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;-----



Handwritten notes and signatures:
Zela
Estado
h

ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

- f) Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, artigos 237.º a 257.º (Férias e faltas), na sua redação atual — Código do Trabalho;-----
- g) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, adaptado aos serviços da administração autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro — Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;-----
- h) Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual — Código dos Contratos Públicos, CCP; e-----
- i) DL n.º 197/99, 08.06 — Artigos 16.º a 22.º (regras de realização de despesa), artigo 29.º (competências para despesa).-----
- Legislação específica: -----
- a) Lei de Bases do Ambiente (Lei n.º 19/2014, de 14 de abril);-----
- b) Regime Jurídico da Avaliação do Impacte e do Licenciamento Ambiental (Decreto Legislativo Regional n.º 30/2010/A, de 15 de novembro);-----
- c) Lei de Bases Gerais da Política Pública de Solos de Ordenamento do Território e de Urbanismo (Lei n.º 31/2014, de 30 de maio, na sua redação atual);-----
- d) Regime de Desenvolvimento da Lei de Bases da Política Pública de Solos de Ordenamento do Território e de Urbanismo (Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio);-----
- e) Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial na Região Autónoma dos Açores (Decreto Legislativo Regional n.º 35/2012/A, de 16 de agosto);-----
- f) Lei da Água (Lei n.º 58/2005, de 29 de dezembro, na sua redação atual);-----
- g) Regime da Qualidade da Água destinada ao Consumo Humano (Decreto-Lei n.º 306/2007, de 27 de agosto, na sua redação atual);-----
- h) Regime de Utilização dos Recursos Hídricos (Decreto-Lei n.º 226-A/2007, de 31 de maio, na sua redação atual);-----
- i) Regime Jurídico da Conservação da Natureza e da Biodiversidade (Decreto Legislativo Regional n.º 15/2012/A, de 2 de abril);-----
- j) Regime Geral da Gestão de Resíduos (Decreto-Lei n.º 178/2006, de 5 de setembro, na sua redação atual);-----

Handwritten marks and signatures in the top left corner.



ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

- k) Regime Geral de Prevenção e Gestão de Resíduos (Decreto Legislativo Regional n.º 29/2011/A, de 16 de novembro, na sua redação atual);-----
- l) Plano Estratégico de Prevenção e Gestão de Resíduos dos Açores (Decreto Legislativo Regional n.º 6/2016/A, de 29 de março);-----
- m) Regime da Gestão de Resíduos de Construção e Demolição (Decreto-Lei n.º 46/2008, de 12 de março);-----
- n) Regulamento Geral de Ruído e de Controlo da Poluição Sonora (Decreto Legislativo Regional n.º 23/2010/A, de 30 de junho, na sua redação atual);-----
- o) Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual);-----
- p) Prescrições Mínimas de Segurança e de Saúde para a Utilização pelos Trabalhadores de Equipamentos de Trabalho (Decreto-Lei n.º 50/2005 de 25 de fevereiro); e-----
- q) Lei Quadro das Contraordenações Ambientais (Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto, na sua redação atual).-----

----- **Na avaliação curricular (AC)** serão considerados e ponderados os elementos abaixo indicados, do seguinte modo: -----

AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5, ou, AC = (HA + FP + 2EP) / 4, para os candidatos sem relação jurídica de emprego público, em que: -----

----- **HA** = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou o nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. ---

----- Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura: 18 valores; -----

----- Habilitações Académicas de grau superior ao exigido à candidatura: 20 valores. -----

----- **FP** = Formação Profissional: considerando-se, em especial, as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. -----

----- Inexistência de formação diretamente relacionada com o posto de trabalho a ocupar: 10 valores; -----



Handwritten signatures and initials in the top right corner, including a signature that appears to be 'Jorge' and another that looks like 'erl'.

ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

----- Frequência de uma ação de formação diretamente relacionada com o posto de trabalho a ocupar: 12 valores, acrescido de 1 valor por cada ação de formação, até ao máximo de 20 valores. Só serão contabilizadas as ações devidamente comprovadas e ministradas por entidades credenciadas. -----

----- **EP** = Experiência Profissional: visa considerar a experiência, ou a sua inexistência, na carreira e categoria tendo em conta os anos de serviço no desempenho de funções idênticas ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas: -----

----- Inferior a 1 ano: 10 valores; -----

----- Igual ou superior a 1 e inferior a 10 anos: 18 valores; -----

----- Igual ou superior a 10 e inferior a 20 anos: 19 valores; -----

----- Igual ou superior a 20 anos: 20 valores. -----

----- Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à carreira e categoria do posto de trabalho, que se encontre devidamente comprovado mediante declaração do serviço de origem. -----

----- **AD** = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação de desempenho relativa ao último período avaliado, em relação aos trabalhadores titulares de uma relação jurídica de emprego público, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar. -----

----- Relativamente aos candidatos não detentores de relação jurídica de emprego público, tal como referido, este ítem (AD) não será tido em conta. -----

----- A avaliação de desempenho será ponderada através da seguinte forma: -----

----- Avaliação de Desempenho referente ao último período avaliado: -----

----- Menção qualitativa de Excelente = 20 pontos; -----

----- Menção qualitativa de Relevante = 15 pontos; -----

----- Menção qualitativa de Adequado = 10 pontos; -----

----- Menção qualitativa de Inadequado = 0 pontos. -----

Handwritten marks and signatures in the top left corner.



ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

---- Por facto não imputável ao candidato detentor de uma relação jurídica de emprego público, na ausência de avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto, caso em que o júri atribuirá a menção de Adequado. -----

---- **Na Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** serão considerados e ponderados os elementos abaixo indicados, que se traduz na seguinte fórmula: --

$$---- EPS = (MF + SC + EFV + CEOO + EF) -----$$

---- Sendo fatores de avaliação os seguintes: -----

---- c) **Expressão e fluência verbal (EFV):** pretende-se avaliar a capacidade de comunicação e a desenvoltura na apresentação das ideias e na exposição dos seus pontos de vista sobre os temas que lhe forem apresentados. É valorada de 0 a 20 valores, da seguinte forma:-----

---- c₁) insuficiente - insegurança e deficiente expressão verbal – 4 valores; -----

---- c₂) Reduzido - reserva, constrangimento e expressão verbal pouco fluente – 8 valores; -----

---- c₃) Suficiente – reserva, constrangimento e expressão verbal clara –12 valores; -----

---- c₄) Bom - segurança, clareza, desenvoltura e boa expressão verbal – 16 valores; -----

---- c₅) Elevado – grande segurança, clareza, desenvoltura, espontaneidade e poder de comunicação – 20 valores. -----

---- b) **Sentido crítico (SC):** medir-se-á através das intervenções oportunas, o interesse pelas situações, as capacidades de síntese e de análise e o aprofundamento lógico ou fuga na abordagem dos problemas. É valorada de 0 a 20 da seguinte forma: -----

---- b₁) Insuficiente - raciocínio confuso – 4 valores; -----



Handwritten notes:
Já está
afinal
7

ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

----- b₂) Reduzido - raciocínio pouco claro – 8 valores; -----

----- b₃) Suficiente - raciocínio claro, com alguma pertinência das ideias expostas – 12 valores; -----

----- b₄) Bom - clareza de ideias e de raciocínio, pertinência das ideias expostas – 16 valores; -----

----- b₅) Elevado - vivacidade de espírito, clareza e profundidade de ideias e rapidez de raciocínio, grande pertinência das ideias expostas – 20 valores. -----

----- **a) Motivação para a Função (MF)**: avaliar-se-á a direção e sentido vocacional, através da deteção de motivações tais como: interesse por experiência mais variada; melhoria salarial; forma de resolução de problemas no atual posto de trabalho. São valorados de 0 a 20 valores da seguinte forma: -----

----- a₁) Insuficiente - desinteresse e apatia – 4 valores; -----

----- a₂) Reduzido – fraco empenho, pouco interesse, escassa motivação e reduzida vocação pelo exercício das funções no posto de trabalho colocado a concurso – 8 valores; -----

----- a₃) Suficiente – empenho satisfatório e interesse na procura de possibilidades de desenvolvimento de realização profissional no exercício das funções no posto de trabalho colocado a concurso – 12 valores; -----

----- a₄) Bom – grande empenho, interesse, motivação e vocação para o desempenho das funções no posto de trabalho colocado a concurso – 16 valores; -----

----- a₅) Elevado – elevado empenho, interesse e dinamismo, acentuada vocação para o desempenho das funções no posto de trabalho colocado a concurso – 20 valores. -----

2000
estatos
h.



ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

---- e) **Enquadramento funcional e conhecimentos sobre o conteúdo funcional do lugar e sobre a Administração Pública Local:** pretende avaliar os conhecimentos dos candidatos quanto à estrutura organizacional dos serviços da AMIP e quanto à Administração Pública Local, bem como a qualidade dos conhecimentos possuídos e adquiridos através do efetivo exercício das diversas funções que tenha desempenhado. sendo valorada de 0 a 20 valores da seguinte forma:-----

---- e₁) Insuficiente – falta de conhecimento quanto à estrutura organizacional dos serviços da AMIP e quanto à Administração Pública Local, bem como a falta de qualidade dos conhecimentos possuídos e adquiridos através do efetivo exercício das diversas funções que tenha desempenhado – 4 valores; -----

---- e₂) Reduzido – fraca conhecimento quanto à estrutura organizacional dos serviços da AMIP e quanto à Administração Pública Local, bem como a falta de qualidade dos conhecimentos possuídos e adquiridos através do efetivo exercício das diversas funções que tenha desempenhado .– 8 valores; -----

---- e₃) Suficiente – mediana conhecimento quanto à estrutura organizacional dos serviços da AMIP e quanto à Administração Pública Local, bem como a falta de qualidade dos conhecimentos possuídos e adquiridos através do efetivo exercício das diversas funções que tenha desempenhado – 12 valores; -----

---- e₄) Bom – boa conhecimento quanto à estrutura organizacional dos serviços da AMIP e quanto à Administração Pública Local, bem como a falta de qualidade dos conhecimentos possuídos e adquiridos através do efetivo exercício das diversas funções que tenha desempenhado – 16 valores; -----

---- e₅) Elevado – excelente conhecimento quanto à estrutura organizacional dos serviços da AMIP e quanto à Administração Pública Local, bem como a falta de qualidade dos conhecimentos possuídos e adquiridos através do efetivo exercício das diversas funções que tenha desempenhado .– 20 valores. -----



2020
Glebas
h

ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

---- **d) Capacidade para estabelecer objetivos organizacionais:** avaliar a sua capacidade de definição de objetivos estratégicos de atuação na área de atividade funcional do lugar posto a concurso. É valorada de 0 a 20 valores da seguinte forma:-----

---- d₁) Insuficiente – incapacidade de definição de objetivos estratégicos – 4 valores;-----

---- d₂) Reduzido – fraca capacidade de definição de objetivos estratégicos – 8 valores;-----

---- d₃) Suficiente – mediana capacidade de definição de objetivos estratégicos – 12 valores; -----

---- d₄) Bom – boa capacidade de definição de objetivos estratégicos – 16 valores; -----

---- d₅) Elevado – excelente capacidade de definição de objetivos estratégicos – 20 valores. -----

---- A avaliação será vertida para cada candidato numa ficha individual de avaliação, cujo modelo se anexa à presente Ata (Anexo II). -----

---- Em situação de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 27º da Portaria. -----

---- Em cumprimento do disposto no artigo 22.º conjugado com o artigo 23º ambos da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência de interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. -----

---- Em cumprimento do disposto no artigo 24.º da Portaria os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e hora em que as mesmas terão lugar por uma das formas previstas no artigo 10.º da mesma Portaria. -----



ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

----- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção. -

----- Relativamente à lista unitária de ordenação final, e respetiva publicitação, obedecerá ao disposto na referida Portaria. -----

----- Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, dela se lavrando a presente ata, que depois de lida e aprovada por unanimidade vai ser assinada por todos os presentes.

O Presidente do Júri

Isabel Teera

1º Vogal Efetivo

Eis Itato

2º Vogal Efetivo

Luanda Zampth



Handwritten notes and signatures in the top right corner, including a circled '2000' and other illegible scribbles.

ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

Anexo I

AVISO

ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

[Handwritten signatures and initials]

AVISO

CONTRATAÇÃO DE PESSOAL

Procedimento Concursal Comum

1 – Nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, doravante Portaria, conjugado com os artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, torna-se público que, por deliberação do Conselho Diretivo da Associação de Municípios da Ilha do Pico (AMIP), de 18 de novembro de 2020, se encontra aberto procedimento concursal comum, pelo prazo de dez dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no Diário da República (Diário da República, 2.ª série, Parte H, n.º 268, de 15 de dezembro de 2020), com vista à constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado tendo em vista o preenchimento do posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de:

1.1 – Técnico Superior (Área de Engenharia do Ambiente) — 1 posto de trabalho.

2 – Reserva de recrutamento interno: Para efeitos do estipulado no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento na AMIP.

3 – Valorização profissional: No âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional não tem de ser consultada a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas - INA, na qualidade de entidade gestora do sistema de valorização profissional (solução interpretativa uniforme n.º 5 da reunião de coordenação jurídica, de 15 de maio de 2014, homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014).

4 – Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho (retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de Agosto, alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 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, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro, Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, Lei n.º 82/2019, de 2 de setembro, Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, e Lei n.º 2/2020, de 31 de março), Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Decreto-Lei n.º 167/2019, de 27 de dezembro, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 setembro (redação conferida pelas Leis n.ºs 3-B/2010, de 28 de abril, 66/2012, de 31 de dezembro, e 80/2013, de 28 de novembro), e Lei n.º 2/2020, de 31 de março (Orçamento do Estado para 2020).

5 – Prazo de validade: Nos termos do artigo 30.º da Portaria, o procedimento concursal destina-se à ocupação dos postos de trabalho referidos e será constituída reserva de recrutamento interno, válida por um prazo máximo de dezoito meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, sempre que os candidatos aprovados, que constam na lista de ordenação final, devidamente homologada, sejam em número superior ao do posto de trabalho a ocupar em resultado deste procedimento concursal comum.

6 – Âmbito do recrutamento: Nos termos dos n.ºs 4 e 6 do artigo 30.º da LTFP, o recrutamento para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, far-se-á de entre



ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público, conforme deliberação a que acima se faz referência, nos termos e limites fixados no Mapa Global Consolidado de Recrutamento desta Associação, para o corrente ano.

7 – Local de Trabalho: Área de atuação da AMIP, que corresponde à área dos concelhos de São Roque, Madalena e Lajes do Pico.

8 – Caracterização do posto de trabalho: Para além das funções gerais constantes do anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP competirá ao Técnico Superior exercer as funções constantes do Anexo I ao Mapa de Pessoal para 2020 nomeadamente: (i) Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; (ii) Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade; (iii) Execução de outras actividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas da AMIP, nomeadamente, superintendência de todo o processo de deposição de resíduos no Aterro Sanitário da Ilha do Pico, criação e dinamização de ações que visem uma melhoria nos sistemas de recolha de resíduos em toda a Ilha do Pico com vista à sua valorização, em interligação com os serviços de cada um dos municípios associados; e (iv) Representação da AMIP em assuntos da sua especialidade tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

9 – Requisitos de Admissão:

9.1 – Ser detentor, até à data limite para apresentação das candidaturas, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP, nomeadamente:

- i) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- ii) 18 Anos de idade completos;
- iii) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar;
- iv) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- v) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Os documentos comprovativos destes requisitos ficam temporariamente dispensados desde que os candidatos refiram, no formulário de candidatura, a respetiva situação.

9.2 – Habilitações literárias exigidas, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional: Licenciatura em Engenharia do Ambiente e inscrição como membro efetivo na respetiva Ordem Profissional. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondentes ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.

9.3 – Não há lugar, no presente procedimento concursal, à substituição do nível de habilitação exigido por formação adequada ou experiência profissional, devendo os candidatos reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

10 – Remuneração:

ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

Handwritten signatures and initials in the top right corner.

10.1 – De acordo com o n.º 1 do artigo 38.º da LTFP, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público, a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

10.2 – Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da LTFP, os candidatos com vínculo de emprego público informam prévia e obrigatoriamente o empregador público do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

10.3 – Nos termos da alínea i), artigo 2.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, a posição remuneratória de referência, da Tabela Remuneratória Única (TRU), é a 2.ª posição remuneratória, nível 15, a que corresponde o montante, atual, de 1.201,48 (mil duzentos e um euros e quarenta e oito cêntimos), Carreira/Categoria de Técnico Superior.

11 – Atento ao disposto no artigo 35.º da LTFP 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 órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, conforme o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria.

12 – Forma e Prazo de Apresentação das Candidaturas:

12.1 – Prazo: 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no Diário da República, nos termos do artigo 18.º da Portaria.

12.2 – Forma: A apresentação das candidaturas pode ser efetuada em suporte eletrónico ou em suporte de papel, nos termos do artigo 19.º da Portaria:

12.2.1 – A validação da apresentação da candidatura por via eletrónica é feita por submissão, no correio eletrónico municipiosdailhadopico.amip@gmail.com, do formulário tipo de utilização obrigatória, disponibilizado para esse efeito no sítio da Internet da Câmara Municipal de São Roque do Pico - www.cm-saoroquedopico.pt, da Câmara Municipal das Lajes do Pico - www.municipio-lajes-do-pico.pt, e da Câmara Municipal da Madalena do Pico - www.cm-madalena.pt, acompanhado do respetivo curriculum vitae e demais documentos exigidos no presente procedimento.

12.2.2 – A apresentação da candidatura em suporte de papel é feita mediante o preenchimento de formulário tipo de utilização obrigatória, disponível no sítio da Internet da Câmara Municipal de São Roque do Pico - www.cm-saoroquedopico.pt, da Câmara Municipal das Lajes do Pico - www.municipio-lajes-do-pico.pt, e da Câmara Municipal da Madalena do Pico - www.cm-madalena.pt, entregue pessoalmente na AMIP, ou remetida através de correio registado com aviso de receção, para Associação de Municípios da Ilha do Pico, Alameda 10 de novembro de 1542, 9940-353 São Roque do Pico, devendo, neste caso, sob pena de exclusão, ser expedida até ao último dia do prazo fixado, nos termos do n.º 1 do artigo 104.º do CPA.

12.3 – Com formulário de candidatura, deverão ser apresentados os seguintes documentos, sob pena de exclusão:

a) Curriculum vitae detalhado, atualizado e assinado, do qual devem constar, designadamente, as habilitações literárias e as funções que exerce, bem como as que exerceu, com a indicação dos respetivos períodos de permanência, as atividades relevantes e a participação em grupos de trabalho, assim como a formação profissional detida (cursos, estágios, especializações e seminários, indicando a respetiva duração,



ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

as datas de realização e as entidades promotoras). Na circunstância de haver lugar à utilização dos métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências é obrigatório os candidatos apresentarem documentos comprovativos dos factos por eles referidos no curriculum vitae, nomeadamente fotocópias dos certificados das formações profissionais;

b) Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias;

c) Fotocópia do Bilhete de Identidade (Cartão de Cidadão), Cartão Fiscal de Contribuinte, Cartão de Beneficiário da Segurança Social;

d) Declaração, devidamente autenticada e atualizada, emitida pelo serviço de origem a que pertence, que comprove, de maneira inequívoca, a natureza da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado de que o candidato é titular, a carreira/categoria em que se encontra integrado, a posição remuneratória que detém, respetivas datas, e a caracterização do posto de trabalho que ocupa ou ocupou por último (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas);

e) Comprovativo da avaliação de desempenho obtida no período relevante para a sua ponderação. (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas).

12.4 – Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, com as adaptações efetuadas, para a Região Autónoma dos Açores, pelo Decreto Legislativo Regional n.º 4/2002/A, de 1 de março, os candidatos com deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60% deverão apresentar documento comprovativo da mesma assim como os meios/condições especiais de que necessitam para a realização dos métodos de seleção.

12.5 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

12.6 – Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

13 – Métodos de Seleção:

13.1 – No presente recrutamento e em conformidade com o artigo 36.º da LTFP e artigos 5.º e 6.º da Portaria serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios e facultativos ou complementares:

- Prova Escrita de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

13.2 – Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, métodos de seleção adotados, caso não exerçam por escrito no formulário de candidatura a opção pelos métodos previstos no número anterior, são:

- Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

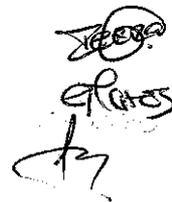
13.3 – A Ordenação Final (OF) dos candidatos, que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, nos seguintes termos:

a) $OF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS$.

b) $OF = 0,40 AC + 0,30 EAC + 0,30 EPS$.

Em que:

ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO



OF = Ordenação Final.

PC = Prova de Conhecimentos.

AP = Avaliação Psicológica.

AC = Avaliação Curricular.

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

13.4 – Cada um dos métodos de seleção é eliminatório sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham valor inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não se lhes aplicando o método de seleção seguinte, sendo igualmente excluídos os candidatos que não compareçam para a sua realização.

13.5 – A prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função, com consulta apenas da legislação constante do programa da prova em suporte de papel, terá uma duração até 120 minutos. Não será permitido o uso de equipamentos informáticos (ex: computador, smartphone, tablet, etc.)

Para a prova de conhecimentos, é adotada a escala de 0 a 20 valores, como considerando-se a valorização até às centésimas, e é eliminatória, tal como referido anteriormente, para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

13.5.1 – Legislação geral necessária à realização da prova de conhecimento.

- a) Constituição da República Portuguesa, de 2 de abril de 1976, alterada, na redação da Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto;
- b) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro — Código do Procedimento Administrativo;
- c) Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual — Regime Jurídico das Autarquias Locais das Entidades Intermunicipais e do Associativismo Autárquico;
- d) Estatutos da Associação de Municípios da Ilha do Pico, publicados no Diário da República, 3.ª série, n.º 124, de 27 de maio de 2004;
- e) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- f) Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, artigos 237.º a 257.º (Férias e faltas), na sua redação atual — Código do Trabalho;
- g) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, adaptado aos serviços da administração autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro — Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;
- h) Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual — Código dos Contratos Públicos, CCP; e
- i) DL n.º 197/99, 08.06 — Artigos 16.º a 22.º (regras de realização de despesa), artigo 29.º (competências para despesa).

13.5.2 – Legislação específica:

- a) Lei de Bases do Ambiente (Lei n.º 19/2014, de 14 de abril);
- b) Regime Jurídico da Avaliação do Impacte e do Licenciamento Ambiental (Decreto Legislativo Regional n.º 30/2010/A, de 15 de novembro);
- c) Lei de Bases Gerais da Política Pública de Solos de Ordenamento do Território e de Urbanismo (Lei n.º 31/2014, de 30 de maio, na sua redação atual);



ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

- d) Regime de Desenvolvimento da Lei de Bases da Política Pública de Solos de Ordenamento do Território e de Urbanismo (Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio);
- e) Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial na Região Autónoma dos Açores (Decreto Legislativo Regional n.º 35/2012/A, de 16 de agosto);
- f) Lei da Água (Lei n.º 58/2005, de 29 de dezembro, na sua redação atual);
- g) Regime da Qualidade da Água destinada ao Consumo Humano (Decreto-Lei n.º 306/2007, de 27 de agosto, na sua redação atual);
- h) Regime de Utilização dos Recursos Hídricos (Decreto-Lei n.º 226-A/2007, de 31 de maio, na sua redação atual);
- i) Regime Jurídico da Conservação da Natureza e da Biodiversidade (Decreto Legislativo Regional n.º 15/2012/A, de 2 de abril);
- j) Regime Geral da Gestão de Resíduos (Decreto-Lei n.º 178/2006, de 5 de setembro, na sua redação atual);
- k) Regime Geral de Prevenção e Gestão de Resíduos (Decreto Legislativo Regional n.º 29/2011/A, de 16 de novembro, na sua redação atual);
- l) Plano Estratégico de Prevenção e Gestão de Resíduos dos Açores (Decreto Legislativo Regional n.º 6/2016/A, de 29 de março);
- m) Regime da Gestão de Resíduos de Construção e Demolição (Decreto-Lei n.º 46/2008, de 12 de março);
- n) Regulamento Geral de Ruído e de Controlo da Poluição Sonora (Decreto Legislativo Regional n.º 23/2010/A, de 30 de junho, na sua redação atual);
- o) Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual);
- p) Prescrições Mínimas de Segurança e de Saúde para a Utilização pelos Trabalhadores de Equipamentos de Trabalho (Decreto-Lei n.º 50/2005 de 25 de fevereiro); e
- q) Lei Quadro das Contraordenações Ambientais (Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto, na sua redação atual).

13.6 – Avaliação Psicológica (AP) 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, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação Psicológica 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, 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.

13.7 – A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, obrigatoriamente os seguintes:

- Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho relativa ao último período avaliado em que

ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

JEER
erratos

17

o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à carreira e categoria do posto de trabalho, que se encontre devidamente comprovado mediante declaração do serviço de origem.

13.8 – A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, baseando-se a sua aplicação num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. 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, nos termos do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. O resultado final da EAC é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

13.9 – 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.

De forma objetiva e sistemática, avaliar a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o entrevistado, incidindo sobre os seguintes parâmetros:

- Parâmetro 1 - Motivação para a função (avaliar-se-á a direção e sentido vocacional, através da deteção de motivações tais como: interesse por experiência mais variada; melhoria salarial; forma de resolução de problemas no atual posto de trabalho);
- Parâmetro 2 - Sentido crítico (medir-se-á através das intervenções oportunas, o interesse pelas situações, as capacidades de síntese e de análise e o aprofundamento lógico ou fuga na abordagem dos problemas);
- Parâmetro 3 - Expressão e fluência verbais (pretende-se avaliar a capacidade de comunicação e a desenvoltura na apresentação das ideias e na exposição dos seus pontos de vista sobre os temas que lhe forem apresentados);
- Parâmetro 4 - Capacidade para estabelecer objetivos organizacionais (avaliar a sua capacidade de definição de objetivos estratégicos de atuação na área de atividade funcional do lugar posto a concurso);
- Parâmetro 5 - Enquadramento funcional e conhecimentos sobre o conteúdo funcional do lugar e sobre a Administração Pública Local (pretende avaliar os conhecimentos dos candidatos quanto à estrutura organizacional dos serviços da CMSRP e quanto à Administração Pública Local, bem como a qualidade dos conhecimentos possuídos e adquiridos através do efetivo exercício das diversas funções que tenha desempenhado).

A EPS terá uma duração aproximada de 15 minutos e será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as



ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

classificações de 20, 16, 12, 8 e 4. O resultado final da EPS é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, nos termos do n.º 6 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

13.10 – Nos termos do artigo 26.º da Portaria, a ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção, é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de zero a vinte valores, obtida pela média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção.

13.11 – Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, com as adaptações efetuadas, para a Região Autónoma dos Açores, pelo Decreto Legislativo Regional n.º 4/2002/A, de 1 de março, é garantida a reserva de um lugar a preencher por candidatos que apresentem deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60%.

13.12 – Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria, 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 no sítio da Internet da Câmara Municipal de São Roque do Pico - www.municipiosrp.pt, da Câmara Municipal das Lajes do Pico - www.municipio-lajes-do-pico.pt, e da Câmara Municipal da Madalena do Pico - www.cm-madalena.pt.

14 – Os candidatos excluídos, são notificados, por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

15 – Os candidatos admitidos são convocados nos termos do artigo 24.º da Portaria, para realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

16 – Publicitação das listas:

16.1 – A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da AMIP e afixadas na Câmara Municipal de São Roque do Pico, Câmara Municipal das Lajes do Pico, Câmara Municipal da Madalena do Pico e disponibilizadas nas respetivas páginas eletrónicas - www.municipiosrp.pt; www.cm-madalena.pt; e www.municipio-lajes-do-pico.pt.

16.2 – A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da AMIP e afixadas na Câmara Municipal de São Roque do Pico, Câmara Municipal das Lajes do Pico, Câmara Municipal da Madalena do Pico e disponibilizadas nas respetivas páginas eletrónicas, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

17 – Júri do Concurso:

Presidente: Isabel Terra, Técnica Superior de Ambiente;

Vogais efetivos: Elsa Matos, Técnica Superior de Ambiente, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, e Fernando Evangelho, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira;

Vogais suplentes: Luisabela Coutinho, Técnica Superior de Ambiente, e Neide Alvernaz, Técnica Superior de Saúde Ambiental.

18 – Nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria o presente Aviso será publicado na Bolsa de Emprego Público (BEP), acessível em www.bep.gov.pt, na 2.ª série do Diário da República, por extrato,

ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

Handwritten notes:
Seco
Estado
13

disponibilizado, na sua versão integral, na página eletrónica do Município de São Roque do Pico: www.municipiosrp.pt; do Município da Madalena do Pico: www.cm-madalena.pt; do Município das Lajes do Pico: www.municipio-lajes-do-pico.pt, e, por extrato, num jornal de expansão local.

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, o acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar, toda e qualquer forma de discriminação.

20 – A AMIP informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura aos presentes procedimentos concursais, em cumprimento do disposto nos artigos 17.º, 18.º, 19.º e 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, na sua redação atual e o Regulamento Geral de Proteção de Dados). A conservação dos dados pessoais apresentados pelos candidatos no decurso dos presentes procedimentos concursais respeita o previsto no artigo 47.º da referida Portaria.

16 de dezembro de 2020 — O Presidente do Conselho Diretivo, Mark Anthony Silveira



Handwritten notes:
J. Costa
elaborado
A. J.

ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

Anexo II Ficha de Avaliação de Entrevista Profissional de Seleção

Procedimento concursal para o recrutamento de um posto de trabalho para a carreira e categoria de Assistente Técnico

Nome: _____

Parâmetro: Capacidade de Expressão e Fluência Verbal (CEFV)

Apreciação dos elementos do Júri:	Classificação
Pontuação	

Parâmetro: Sentido Crítico e Inovador (SCI)

Apreciação dos elementos do Júri:	Classificação
Pontuação	

Parâmetro: Motivação e Interesse (MI)

Apreciação dos elementos do Júri:	Classificação
Pontuação	

Parâmetro: Discussão Curricular (DC)

Apreciação dos elementos do Júri:	Classificação

step
etatos
A7



ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

Pontuação

Parâmetro: Visão Global do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Madalena do Pico

Apreciação dos elementos do Júri:	Classificação
Pontuação	

Parâmetro: Sentido de Organização e Capacidade para a Resolução de Problemas (OCRCP)

Apreciação dos elementos do Júri:	Classificação
Pontuação	

A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da seguinte expressão:

$$\text{EPS} = \frac{(\text{CEFV} + \text{SCI} + \text{MI} + \text{DC} + \text{EOLP} + \text{OCRCP})}{6}$$