

**Procedimento concursal comum para o preenchimento de 6 postos de trabalho da categoria de Assistente Operacional, da carreira de Assistente Operacional – Unidade Orgânica – Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos – Recolha de Resíduos Urbanos Diurna e Noturna, limitado ao mapa de pessoal da Câmara Municipal de Ponta Delgada – Ref.ª D**

**Ata nº 1**

**MUNICÍPIO DE PONTA DELGADA**

**Ata da reunião do Júri – Definição dos critérios de seleção, ponderação e classificação final**

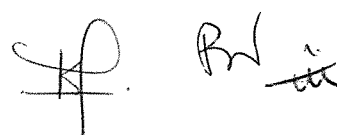
Aos 17 dias do mês de maio de dois mil e vinte e um, reuniu, na Câmara Municipal de Ponta Delgada, o Júri do procedimento concursal supra identificado, constituído por Paula Cristina Conceição Portela Brás Soares Albergaria, Chefe de Divisão da Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos, que presidiu ao mesmo e por Vânia Cabral Pimentel e Kelly Pavão Monte de Ferreira, Técnicas Superiores, como vogais efetivos, aberto sob proposta da Sr.ª Vereadora Alexandra Vitória Falcão Pereira de Viveiros, datada de 13 de abril de 2021 e autorizado por Despacho datado de 14 de abril de 2021 da Sr.ª Presidente da Câmara Municipal, Maria José Botelho de Viveiros da Silva Lemos Duarte.

A presente reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e sistema de valoração final de cada método de seleção, oportunamente aprovados pela Sr.ª Presidente da Câmara Municipal, em conformidade com a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada LTFP e a Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, e critérios a adotar quanto à ordenação final dos candidatos, a aplicar no presente procedimento, para a ocupação dos postos de trabalho identificado em epígrafe.

**MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR**

Nestes termos, o júri deliberou, por unanimidade, a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- Em conformidade com o n.º 2 do art. 36.º da LTFP, no recrutamento de 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, os métodos de seleção: **Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção;**
- Para os restantes candidatos sem vínculo prévio de trabalho em funções públicas: **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.**



## **PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DE CADA MÉTODO DE SELEÇÃO**

Tendo em consideração o mapa de pessoal e a função e o perfil de competências inerentes aos postos de trabalho a concurso, foi determinado que:

**1 - AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)** - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

**1.1 -** Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: - Habilitação Académica de base (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e, quando aplicável (candidato (a) com vínculo de emprego público a exercer funções idênticas às do concurso), a Avaliação de Desempenho (AD).

**1.1.1 -** A Avaliação Curricular será 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, de acordo com a grelha de referência em anexo (Anexo II), seguindo o seguinte critério:

$$AC = 0,2 HA + 0,2 FP + 0,4 EP + 0,2 AD$$

Em que:

**1.1.1 - Habilitação Académica de base (HA)** – Certificada pelas entidades competentes, igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento e classificada nos termos seguintes:

- 4 anos de escolaridade, ou sem escolaridade obrigatória mas detentores de experiência profissional comprovada..... 10 valores;
- 6 anos de escolaridade.....12 valores;
- 9 anos de escolaridade.....14 valores;
- 12 anos de escolaridade.....16 valores;
- superior a 12 anos de escolaridade.....20 valores.

**1.1.2 - Formação Profissional (FP)**, em que serão considerados apenas os cursos de formação que sejam relevantes para a área funcional do presente procedimento concursal, devidamente comprovados. A pontuação a atribuir neste campo será o resultado do somatório do correspondente número de horas de formação, nos seguintes termos:

**1.1.2.1 – Formação:**

- Sem formação.....0 valores;

- Inferior ou igual a 4 horas.....4 valores;
- Igual ou superior a 5 horas até 9 horas.....8 valores;
- Igual ou superior a 10 horas até 24 horas.....12 valores;
- Igual ou superior a 25 horas até 44 horas.....16 valores;
- Igual ou superior a 45 horas.....20 valores;

**1.1.2.1** - Para efeitos de classificação da Formação Profissional, a que se refere o ponto 1.1.2.1 esclarece-se o seguinte:

**a)** Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;

**b)** O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas;

**c)** Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, consequentemente, aplicar as referidas grelhas de valoração;

**d)** Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;

**e)** No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

**1.1.3 - Experiência Profissional (EP)**, em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções respeitantes à categoria de Assistente Operacional, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

**1.1.3.1** Até um ano completo de experiência profissional, do seguinte modo:

- Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica.....6 valores
- Em serviços da Administração Autárquica.....8 valores

**1.1.3.2** Superior a um ano e até três anos completos de experiência profissional, do seguinte modo:

- Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica.....10 valores;

- Em serviços da Administração Autárquica .....12 valores;

**1.1.3.3** - Por cada ano completo a mais, além de 3 anos de experiência profissional em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica, acresce 0,5 valores, até ao máximo de 10 valores;

**1.1.3.4** - Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Autárquica, acresce 1 valor, até ao máximo de 8 valores;

**1.1.3.5** - Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se o seguinte:

- a) Apenas será considerada a Experiência Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente: o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;
- b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;
- c) No entanto, o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza privada também é considerado quando, nos termos legais, seja contado como tempo de serviço prestado na categoria de origem;
- d) Na eventualidade do candidato deter experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri considerará, para efeitos de aplicação das grelhas previstas nos pontos 1.1.3.1 e 1.1.3.2, a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;
- e) Caso o candidato detenha, no mesmo período de tempo, experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri apenas considerará a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;
- f) A pontuação prevista nas grelhas dos pontos nos pontos 1.1.3.1 e 1.1.3.2 é de atribuição alternativa consoante o candidato detenha experiência profissional apenas até um ano completo, ou detenha experiência profissional superior a um ano e até três anos completos;
- g) Caso o candidato reúna os requisitos descritos nas grelhas dos pontos 1.1.3.3 e 1.1.3.4, a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação da grelha do ponto 1.1.3.2.

**1.1.4 - Avaliação do desempenho (AD)** – é relativa ao último período de avaliação em que o candidato cumpriu, ou executou, atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

**1.1.4.1.** Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

**1.1.4.2.** Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública para o *desempenho adequado*, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

**2 - ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)** - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço;

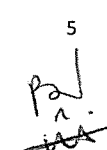

**2.1** - A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências *supra* definidas, é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.

**2.2** - Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:

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;

**2.3** - A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, 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*.

**2.4** - 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.

**2.5** - Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 1 hora e 30 minutos.

**3 – PROVA PRÁTICA DE CONHECIMENTOS** - a prova prática de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas/práticas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica, e, ou, específica, diretamente relacionados com a exigência da função; assume a forma prática, classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas; será de realização individual, terá a duração de 15 minutos por candidato e será direcionada para o seguinte programa:

- Identificação de equipamentos de deposição indiferenciada e seletiva e viaturas associadas aos serviços de recolha de resíduos urbanos;
- Identificação de equipamentos de proteção individual e materiais de apoio aos serviços de recolha e transporte de resíduos urbanos;
- Técnica de manuseamento de equipamentos de recolha de resíduos urbanos;
- Procedimentos de retirada, remoção e reposição de equipamentos de resíduos urbanos nas vias e espaços públicos.

**3.1** - A prova prática de conhecimentos será avaliada tendo em conta os seguintes parâmetros de avaliação:

- Grau de conhecimento da operação de apanha, seletiva ou indiferenciada, de triagem e/ou mistura de resíduos com vista ao seu transporte.....0 a 5 valores;
- Perceção e compreensão da(s) tarefa(s).....0 a 5 valores;
- Qualidade da realização de tarefas .....0 a 5 valores;
- Eficiência na execução de tarefas.....0 a 5 valores.

**3.2** - A valoração final da prova de conhecimentos resulta do somatório dos resultados obtidos nos parâmetros acima mencionados.

**4 - AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA** – comportará uma única fase, correspondente à administração de uma Bateria de Provas de Avaliação Psicológica e, 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.

**4.1** - A avaliação psicológica é valorada através dos níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, os quais correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

**4.2.** A classificação da Avaliação Psicológica resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros de avaliação, 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*.

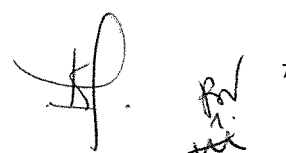
**5 - ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)** - visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

**5.1** - A Entrevista Profissional de Seleção 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.

**5.1.1** - A Entrevista Profissional de Seleção pretende avaliar os seguintes parâmetros:

**5.1.1.1 - Interesse e motivação profissional:**

Avaliar as principais razões profissionais e/ou pessoais da candidatura, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções do lugar a prover através de premissas, tais como: vocação profissional; desempenho de função adequada à sua preparação académica; formativa e profissional; experiência diferente; melhoria salarial; proximidade familiar; descontentamento profissional; e conhecimento em geral sobre as Autarquias Locais e o Município de Ponta Delgada, em particular.



7

**Valoração:**

Não revelou qualquer interesse e motivação profissional para o desempenho da função.....4 valores;  
Revelou pouco interesse e motivação profissional para o desempenho da função.....8 valores;  
Revelou razoável interesse e motivação profissional para o desempenho da função.....12 valores;  
Revelou um bom interesse e motivação profissional para o desempenho da função .....16 valores;  
Revelou muito interesse e motivação profissional para o desempenho da função.....20 valores.

**5.1.1.2 - Capacidade de expressão e comunicação:**

Aferir da clareza e fluência do discurso, atendendo à lógica de raciocínio e à linguagem não verbal (postura corporal, expressão oral e adequação do contacto interpessoal).

**Valoração:**

Não demonstrou qualquer capacidade de expressão e comunicação.....4 valores;  
Demonstrou dificuldade de expressão e comunicação.....8 valores;  
Demonstrou razoável facilidade de expressão e comunicação.....12 valores;  
Demonstrou boa facilidade de expressão e comunicação.....16 valores;  
Demonstrou muito boa facilidade de expressão e comunicação.....20 valores.

**5.1.1.3 - Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função:**

Apreciação da capacidade de adaptação às tarefas e responsabilidades inerentes à função do posto de trabalho a ocupar, atendendo à experiência e conhecimentos profissionais do candidato, no âmbito da atividade a que se destina este procedimento, bem como da capacidade para desenvolver de modo autónomo as respetivas tarefas e para organizar o trabalho em função dos prazos estabelecidos e das exigências de qualidade.

**Valoração:**

Não manifestou aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função.....4 valores;  
Manifestou insuficiente aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função.....8 valores;  
Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais razoáveis para o desempenho da função.....12 valores;  
Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais bons para o desempenho da função.....16 valores;  
Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais muito bons para o desempenho da função.....20 valores.



#### 5.1.1.4 - Integração sócio-laboral:

Apreciação da capacidade para conhecer e respeitar regras de relacionamento com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos, desenvolver um bom relacionamento interpessoal e trabalhar em grupo/equipa.

#### Valoração:

Não manifestou capacidade de integração sócio-laboral .....4 valores;  
Manifestou pouca capacidade de integração sócio-laboral .....8 valores;  
Manifestou razoável capacidade de integração sócio-laboral .....12 valores;  
Manifestou boa capacidade de integração sócio-laboral.....16 valores;  
Manifestou muito boa capacidade de integração sócio-laboral .....20 valores.

5.2. A classificação da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros de avaliação, 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*.

5.2.1. 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.

5.3. Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: 20 minutos.

**6. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)** – Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

6.1. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante da presente ata, 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 ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.

6.2. 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:

$$CF = 0,45 \text{ MSOA} + 0,25 \text{ MSOB} + 0,30 \text{ EPS}$$

Em que,

**CF** = Classificação Final

**MSOA** = Primeiro Método de Seleção Obrigatório, que consiste em:

a) Avaliação Curricular para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caraterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (e que não tenham declarado afastar a aplicação da Avaliação Curricular no formulário tipo de candidatura), e;

b) Prova de Conhecimentos para os restantes candidatos.

**MSOB** = Segundo Método de Seleção Obrigatório, que consiste em:

c) Entrevista de Avaliação de Competências para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (e que não tenham declarado afastar a aplicação da Entrevista de Avaliação de Competências no formulário tipo de candidatura), e;

d) Avaliação Psicológica para os restantes candidatos.

**EPS** = Entrevista Profissional de Seleção.

**8 - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL** – em situações de igualdade de valoração na ordenação final aplicam-se os critérios de ordenação preferencial referidos no artigo 27.º da Portaria 125-A/19, de 30 de abril, alterada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro.

A classificação em cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do Júri.

Para o efeito, o Júri procedeu à elaboração da ficha de classificação da **Avaliação Curricular (AC)**, à aprovação da matriz de correção da **Prova Prática de Conhecimentos (PC)**, à elaboração da ficha de classificação da **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** e de **Classificação Final (CF)**, cujos modelos se encontram anexos à presente ata, da qual constituem parte integrante.

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.


O Júri

Paula Cristina Conceição Portela Brás Soares Albergaria




---

Vânia Cabral Pimentel



---

Kelly Pavão Monte de Ferreira



---

