

**Procedimento concursal comum para o preenchimento de 3 postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo Indeterminado na carreira e categoria de Assistente Operacional – Serviço de Limpeza de Edifícios**

### **Ata nº 1**

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

Aos vinte e um dias do mês de outubro de dois mil e vinte e dois, reuniu, na Câmara Municipal de Ponta Delgada o Júri do procedimento concursal supra identificado, constituído por João António Gonçalves Costa, Coordenador Técnico da Subunidade Orgânica de Recursos Humanos, que presidiu ao mesmo e por Durval Leite Raposo, Encarregado Operacional e Kelly Pavão Monte de Ferreira Licenciada em Psicologia, como vogais efetivos, aberto sob proposta da Subunidade Orgânica de Recursos Humanos e autorizado por Despacho datado de 16 de agosto de 2022 da Sr.ª Vereadora com competências na Gestão de Recursos Humanos, Cristina Sousa Melo Oliveira Neto Cordeiro do Canto Tavares.

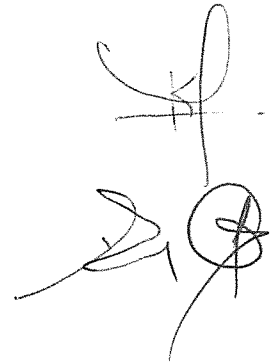
A presente reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e sistema de valoração final de cada método de seleção, oportunamente aprovados pela Sr.ª Vereadora de Recursos Humanos da Câmara Municipal em conformidade com a LTFP e a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na redação atual (adiante designada Portaria) e o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos/as candidatos/as.

#### **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/as 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/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção: **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências**
- Para os/as candidatos/as que não se enquadrem no descrito anteriormente: **Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica**

#### **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 perfil de competências inerente ao posto de trabalho a concurso, foi determinado que:

**1 - AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)** - A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do/a candidato/a na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional, sendo considerados os seguintes fatores:

**1.1** - Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores os seguintes parâmetros: - Nível Habilitacional (NH), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP), Experiência Profissional Específica, 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 = 0,1 HA + 0,2 FP + 0,2 EPG + 0,4 EPE + 0,1 AD**, em que:

**AC = Avaliação Curricular**

**NH = Nível Habilitacional**

**FP = Formação Profissional**

**EPG = Experiência Profissional Geral**

**EPE = Experiência Profissional Específica**

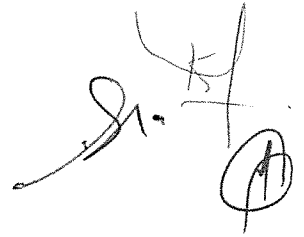
**AD = Avaliação de Desempenho**

Em que:

**1.1.1 – Nível Habilitacional (NH)** – Certificada pelas entidades competentes, igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento e classificada nos termos seguintes:

- Declaração de experiência profissional, sem o nível habilitacional exigido.....14 valores
- Nível habilitacional exigido .....16 valores
- 1 Grau ou Ciclo Académico superior ao nível exigido (área de formação relevante) .....18 valores
- 2 Graus ou Ciclos Académicos superior ao nível exigido (área de formação relevante) .....20 valores

**1.1.2 - Formação Profissional (FP)**, neste fator, o Júri decidiu ter em consideração as ações de formação, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, desde que



realizadas nos últimos 5 anos, e devidamente comprovados. A pontuação a atribuir neste campo será o resultado do somatório do correspondente número de horas de formação, nos seguintes termos:

- Sem formação.....0 valores
- Número total de horas de formação até 60h.....12 valores
- Número total de horas de formação até 90h.....14 valores
- Número total de horas de formação até 120h.....18 valores
- Número total de horas de formação superior a 120h.....20 valores

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

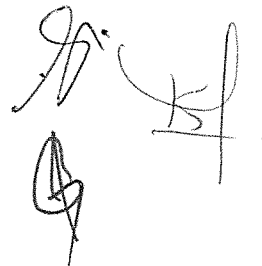
- a) Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;
- b) O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas 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 Geral (EPG)**, 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/a candidato/a no exercício de funções respeitantes à carreira 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 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 carreira de origem;

d) Na eventualidade do/a candidato/a deter experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, a mesma é contabilizada cumulativamente.

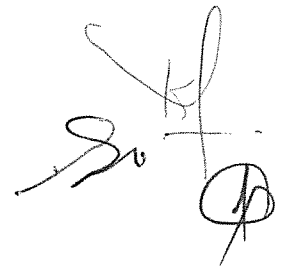
e) Caso o candidato detenha, no mesmo período de tempo, experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri apenas considerará a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação, não sendo a mesma contabilizada cumulativamente;

f) A pontuação prevista nas grelhas dos pontos 1.1.3.1 e 1.1.3.2 é de atribuição alternativa consoante o/a candidato/a detenha experiência profissional até um ano completo ou detenha experiência profissional superior de um ano até três anos completos;

g) Caso o/a candidato/a 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 - Experiência Profissional Específica (EPE)**

Neste fator, o Júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções na área para a qual o procedimento concursal é aberto, nomeadamente a higienização dos edifícios públicos e, execução de todas as ações necessárias ao bom funcionamento do serviço que necessitem a sua colaboração e exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, despachos ou deliberações ou determinação superior, de acordo com o seguinte:



a) ≤ 2 anos	6 valores
b) > a 2 anos e ≤ a 6 anos	8 valores
c) > a 6 anos e ≤ a 10 anos	12 valores
d) > a 10 anos e ≤ a 14 anos	16 valores
e) > 14 anos e ≤ 16 anos	18 valores
f) ≥ 16 anos	20 valores

**1.1.5 - 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.

**1.1.5.1.** 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.

**1.1.5.2.** Caso o/a candidato/a 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 20.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 numa escala quantitativa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

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

**2.6** - A classificação a atribuir a cada candidato/a na Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos.



**3 – PROVA DE CONHECIMENTOS** – de carácter teórico-prático e visa avaliar as competências técnicas dos/as candidatos/as necessários ao exercício da função, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, diretamente relacionados com a exigência da função, classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, será de realização individual, com a duração de aproximadamente 20 minutos por candidato/a e incidirá sobre o seguinte programa: (i) identificação de equipamentos, sinalização e materiais diversos com vista à sua utilização; (ii) identificação e utilização de EPI's; e (iii) limpeza de edifícios, cuja matriz de correção se anexa à presente ata.

**4 - AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA** – que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências *supra* definido, podendo comportar uma ou mais fases.

**4.1** - A avaliação psicológica é valorada através as menções classificativas de *Apto* ou *Não Apto*.

**5 - CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)** – A classificação final é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

**5.1** - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante da presente ata, considerando-se excluído/a do procedimento o/a candidato/a que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores ou Não Apto num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.

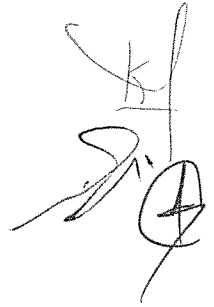
**6 - ORDENAÇÃO FINAL (OF)** - A ordenação final resulta das fórmulas abaixo indicadas e serão expressas na escala de 0 a 20 valores, no caso dos/as candidatos/as sem vínculo à função pública [a)] ou no caso dos/as candidatos/as com vínculo à função pública [b)], o resultado da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

a) **OF = 100 MSOA + Apto MSOB**

b) **OF = 60 MSOA + 40 MSOB**

Em que,

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



- a) Avaliação Curricular para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os/as candidatos/as 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/as.

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

- a) Entrevista de Avaliação de Competências para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para os/as candidatos/as 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;
- b) Avaliação Psicológica para os restantes candidatos/as.

**6.1 - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL** – em situações de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria, em articulação com o disposto no n.º 1 do art.º 66 da LGTFP.

Nos casos de prevalência de igualdade de classificação final, o júri deliberou aplicar os seguintes critérios preferenciais, por ordem decrescente:

- a) maior grau de habilitação;
- b) menor idade;
- c) média final do nível habilitacional detido.

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

## 7 – CRITÉRIOS DE ADMISSÃO

- a) Admitir ao procedimento os/as candidatos/as detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e os/as candidatos/as com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.
- b) Admitir os/as candidatos/as detentores do nível habilitacional legalmente exigível e sem vínculo prévio de emprego público, bem como os detentores de experiência profissional comprovada, em substituição do novel habilitacional exigido.
- c) Admitir candidatos/as portadores de deficiência, desde que comprovados por documentos legalmente exigidos.

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

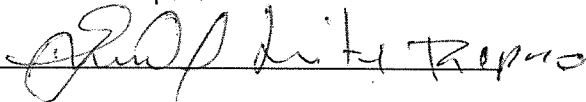
Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

O júri

João António Gonçalves Costa



Durval Leite Raposo



Kelly Pavão Monte de Ferreira

