



ATA Nº 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CATEGORIA DE ENCARREGADO GERAL OPERACIONAL DA CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, PARA A ÁREA FUNCIONAL DE SERVIÇOS GERIAS PARA A DIVISÃO DE OBRAS, AMBIENTE E SERVIÇOS URBANOS

Aos 06 dias do mês de agosto de dois mil e vinte e cinco, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na categoria de Encarregado Geral Operacional da carreira de Assistente Operacional, do Mapa de Pessoal do Município do Porto Santo, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, nos termos do artigo 9.º conjugado com o n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, doravante designada por Portaria, estando presentes:

Presidente: Ana Bela Mendonça dos Santos, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos do Município do Porto Santo, na qualidade de Presidente;

Vogais: Dinarte Emanuel Oliveira Silva, Chefe de Divisão de Finanças, Património e Aprovisionamento do Município do Porto Santo, que substitui o(a) Presidente nas suas faltas e impedimentos e Américo Jorge de Melim Brito, Chefe da Divisão de Obras, Ambiente e Serviços Urbanos do Município do Porto Santo.

Aberta a reunião pelo(a) Presidente do Júri, deu-se início à análise dos assuntos constantes na ordem de trabalhos, a saber:

1. Fixação dos métodos de seleção e definição de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração de cada método de seleção e utilização faseada dos métodos;
2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração;
3. Formas de exclusão de candidatos;
4. Forma de notificação dos candidatos e publicação dos resultados dos métodos de seleção.

Considerando que, nos termos do disposto nos n.ºs 1 a 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Função Públicas, doravante designada LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, para os procedimentos concursais de recrutamento, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que correspondem a candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa e candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado



aquela atribuição, competência ou atividade, são aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências;

- Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, serão aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica;
- De acordo com o n.º 2 do artigo 18.º da Portaria, conjugado com o disposto no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, a Entrevista de Avaliação de Competências pode ser aplicada como método de seleção facultativo, para a generalidade dos candidatos, e para os candidatos na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP como método obrigatório.

Assim, e no que concerne ao ponto um da ordem de trabalhos, deliberou o Júri aprovar as orientações relativas à aplicação dos métodos de seleção do presente procedimento concursal, nomeadamente:

- Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que correspondem a candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa e candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências;
- Aos restantes candidatos bem como aos candidatos que, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, serão aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, como métodos obrigatórios, e a Entrevista de Avaliação de Competências, como método de seleção facultativo.

Neste sentido a caracterização do posto de trabalho incide sobre o conteúdo funcional genérico da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, previsto no seu anexo a que alude o artigo 86.º e nas especificidades a seguir descritas: Funções de chefia do pessoal da carreira de assistente operacional. Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos setores de atividade sob sua supervisão. São funções e competências especialmente adstritas ao posto de trabalho, as seguintes:

- Funções de coordenação dos trabalhadores sob a sua supervisão, sendo responsável pelos resultados;
- Coordenação de equipas, organização e planificação de tarefas;
- Gestão e afetação dos equipamentos e meios necessários à execução das tarefas;



- Gerir e tratar informação utilizando os canais institucionais de comunicação interna e externa;
- Identificar as necessidades de manutenção/reparação dos materiais/equipamentos sob sua responsabilidade e requisitar a respetiva intervenção;
- Assegurar a utilização de equipamento de proteção individual, promover comportamentos seguros para manter o cumprimento das normas e regras de Higiene e Segurança no Trabalho;
- Adequar os postos de trabalho às tarefas a executar pelos trabalhadores aptos condicionados, fazendo o seu acompanhamento periódico;
- Gestão da assiduidade dos trabalhadores;
- Elaborar o plano de férias anual dos trabalhadores que coordena e submetê-lo a despacho;
- Comunicar infrações disciplinares dos trabalhadores a seu cargo;
- Promover formação para a capacitação e reforço das competências dos trabalhadores sob sua coordenação.

Assim, deliberou o júri que:

A) Prova de conhecimentos: Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos será realizada de forma escrita, em suporte papel, com questões de escolha múltipla e de desenvolvimento, com a duração de 90 minutos, e será valorada até às centésimas numa escala de 0 a 20 valores. É permitida a consulta de legislação a seguir indicada, em versão simples, não anotada, em suporte papel, não sendo autorizada a utilização de telemóvel ou quaisquer outros equipamentos eletrónicos, designadamente, tablets ou computadores, entre outros.

A prova escrita versará sobre o programa/ bibliografia/ legislação infra apresentada, nas suas versões atuais, sendo que devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente ata até à data da realização da referida prova de conhecimentos, a saber:

- Bibliografia Genérica:
 - Regime jurídico das autarquias locais (anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro); Parte I (artigos 1.º a 16.º-G) e Parte II (artigos 17.º a 32.º; 40.º a 55.º; 84.º a 100.º; 108.º a 143.º; 176.º a 193.º) da Lei geral do trabalho em funções públicas;
 - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;



- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo;
- Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal do Porto Santo, publicado em Diário da República, 2ª série, sob o aviso n.º 6471/2014, n.º 94, de 16 de maio de 2014.
- Bibliografia Específica:
 - Lei n.º 7/2009, de 22 de fevereiro – Código do Trabalho;
 - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação na Administração Pública;
 - Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, que adapta aos serviços da administração autárquica o SIADAP, na sua redação atual;
 - Decreto-Lei n.º 220/2008 de 12 novembro alterado pela Lei n.º 123/2019 de 18 de outubro – Regime Jurídico da Segurança contra incêndios em edifícios;
 - Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro – Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho;
 - Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro - regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública.

O Júri deliberou ainda que as questões da Prova de Conhecimentos do procedimento concursal se encontram em sua posse até à data da sua realização, por serem de carácter confidencial.

Os candidatos devem fazer-se acompanhar pelo seu documento de identificação, isto é, Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão.

- B) Avaliação Psicológica: Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, as aptidões, as características de personalidade e competências comportamentais dos(as) candidatos(as) e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Será valorada através das menções classificativas de “Apto” ou “Não Apto”, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria, sem qualquer menção quantitativa ou expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. Este método, ou cada uma das fases que o comporta, é eliminatório, sendo excluído do procedimento concursal o candidato que obtenha um juízo de “Não Apto” na aplicação do método ou numa das suas fases.



- C) **Avaliação Curricular:** Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

A valoração deste método de seleção será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar através da seguinte fórmula:

$AC = 20\% HA + 20\% FP + 40\% EP + 20\% AD$, em que:

HA – Habilitações Académicas;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

AD – Avaliação do Desempenho.

O Júri aprovou também a escala de pontuação de cada um dos fatores que integram a fórmula de avaliação deste método e, portanto, para cada fator de avaliação do método de seleção de avaliação curricular proceder-se-á nos seguintes termos:

1. **Habilitações Académicas (HA)** – Neste fator serão consideradas as habilitações académicas dos(as) candidatos(as) desde que oficialmente reconhecidas, no âmbito do presente procedimento concursal, nos seguintes termos:

Habilitações Académicas	Valoração
Nível habilitacional exigido para integração do posto de trabalho a ocupar	16 valores
Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar	18 valores
Nível habilitacional superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar	20 valores

2. **Formação Profissional (FP)** – Neste fator serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional que versem sobre temáticas genéricas e específicas relacionadas com as exigências das funções do posto de trabalho a ocupar. Para efeitos de avaliação, ter-se-ão em conta estágios, cursos, seminários ou outras ações de formação frequentadas pelos(as) candidatos(as) nos 5 (cinco) anos anteriores à data de publicação do aviso do procedimento concursal no Diário da República e enquanto titulares da categoria e no exercício da atividade caracterizadora dos postos de trabalho, de acordo com a seguinte grelha:



Formação Profissional (Duração)	Valoração
Sem formação	8 Valores
Até 20 horas de formação	10 valores
Até 40 horas de formação	12 valores
Até 60 horas de formação	14 valores
Até 80 horas de formação	16 valores
Até 100 horas de formação	18 valores
Mais de 120 horas de formação	20 valores

Aos candidatos detentores de curso de pós-graduação ou de curso de especialização nas áreas e temáticas supra referenciadas, será atribuído mais 1 (um) valor por cada curso, até ao limite de 20 (vinte) valores.

No caso de não ser indicada a duração da formação em número de horas, será considerado um dia de formação como equivalente a 7 (sete) horas.

A valoração do presente fator não poderá exceder os 20 (vinte) valores.

3. Experiência Profissional (EP) – Neste fator será ponderada a experiência profissional em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, exercida na Administração Pública, desde que devidamente comprovada e atestada por meio de declaração, nos seguintes termos:

Experiência Profissional (Meses)	Valoração
Até 12 meses	10 valores
Até 24 meses	12 valores
Até 48 meses	14 valores
Até 72 meses	16 valores
Até 96 meses	18 valores
Mais de 96 meses	20 valores

Aos(as) candidatos(as) com experiência profissional em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar desenvolvida em Autarquias Locais, nos 36 (trinta e seis)



meses anteriores à data de publicação do aviso do procedimento concursal no Diário da República, será atribuído mais 1 (um) valor por cada 12 (doze) meses completos de experiência.

A valoração do presente fator não poderá exceder os 20 (vinte) valores.

4. **Avaliação de Desempenho (AD)** – Neste fator, será tido em conta a avaliação relativa ao último ciclo avaliativo, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao do posto de trabalho a ocupar, sendo valorado do modo seguinte:

Desempenho insuficiente/inadequado	0 valores
Desempenho bom/adequado	12 valores
Desempenho muito bom/relevante	16 valores
Desempenho excelente	20 valores

Em obediência ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, o júri deliberou atribuir a pontuação de 12 valores aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho que possa ser considerada, nos termos acima.

- D) **Entrevista de Avaliação de Competências:** Visa avaliar obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

As competências a avaliar, a seguir descritas, constam do perfil de competências previamente definido, constante do procedimento concursal, das quais serão extraídas as consideradas essenciais para o desempenho da função;

Para o efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise;

Na classificação da Entrevista de Avaliação de Competências é adotada a escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas seguintes competências avaliadas, considerando-se a valoração até às centésimas:



- I) Orientação para o serviço público que avalia a forma de atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma administração pública ao serviço do interesse coletivo.
- II) Orientação para os resultados que avalia o foco na ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.
- III) Análise crítica e resolução de problemas que avalia a capacidade na recolha, interpretação e compreensão da informação relacionada com a atividade, assim como estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem dos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.
- IV) Organização, planeamento e gestão de projetos que visa assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.
- V) Tomada de decisão que avalia a capacidade para tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.
- VI) Orientação para a segurança que avalia a capacidade em priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

Cada competência será avaliada de acordo com o nível de demonstração evidenciado, nos seguintes termos: -----

- 20 Valores: Nível Elevado; -----
- 16 Valores: Nível Bom -----
- 12 Valores: Nível Suficiente; -----
- 8 Valores: Nível Reduzido; -----
- 4 Valores: Nível Insuficiente.-----



E) O Júri deliberou ainda que a classificação final, para a generalidade dos candidatos, que completem o procedimento sem ter obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou um juízo de “Não Apto” numa das fases da Avaliação Psicológica, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos termos do n.º 5 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, sendo obtida aplicando-se a seguinte fórmula:

$$CF = PC \times 60\% + EAC \times 40\%$$

Em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

A classificação final dos candidatos que se encontrem na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, será expressa de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 60\% + EAC \times 40\%$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

Ainda, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, a utilização dos métodos de seleção será faseada, sendo que a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

Relativamente ao ponto dois da ordem de trabalhos, os(as) candidatos(as) que se encontrem em igualdade de valoração, aquando da utilização faseada dos métodos de seleção nos termos do artigo 19.º da Portaria, deliberou o Júri que em caso de igualdade de classificação no 10.º lugar, deverão ser convocados todos os candidatos que detenham a mesma nota, respeitada a prioridade legal da situação jurídico-funcional dos candidatos, quando aplicável.

No caso dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração, aquando da sua ordenação final, deliberou o Júri que a ordenação destes é efetuada de acordo com o disposto no artigo 24.º da Portaria e, caso a igualdade se mantenha, de forma decrescente, em função:



- a) Do tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, com contrato de trabalho em funções públicas;
- b) Do tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, em qualquer situação jurídica ou funcional;
- c) Da nota final da habilitação académica exigida;
- d) Do número de horas de formação, em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho;
- e) Do tempo de exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social;
- f) Caso subsista igualdade de desempate será efetuado por sorteio, sendo as operações materiais de desempate realizadas na presença dos candidatos envolvidos.

No que concerne ao ponto três da ordem de trabalhos, e nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de “*Não Apto*” num dos métodos de seleção ou numa das suas fases ou que não compareçam à realização de qualquer um dos métodos de seleção ou das respetivas fases.

Nos termos do artigo 25.º da Portaria, os candidatos notificados para a realização da audiência de interessado, nos termos do artigo 121.º do Código do Procedimento Administrativo, devem utilizar o formulário tipo “Direito de Participação dos Interessados”, disponível na página eletrónica do município, em www.cm-portosanto.pt.

Por último, e no que diz respeito ao ponto quatro da ordem de trabalhos, deliberou o Júri que a publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 22.º da Portaria, será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada nas instalações da Câmara Municipal do Porto Santo e disponibilizada na sua página eletrónica.

Da mesma forma, deliberou também o Júri que a convocatória dos(as) candidatos(as) aprovados(as) em cada método para a realização do método seguinte será realizada por correio eletrónico, conforme o previsto no n.º 1 do artigo 6.º da Portaria, e nos termos do n.º 2 do artigo 22.º do mesmo diploma.

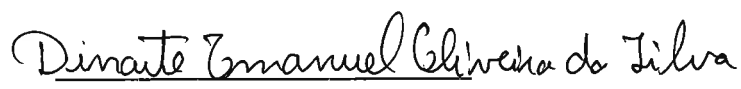
As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

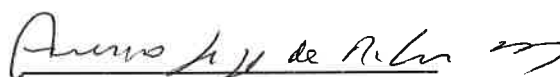


Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do Júri, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos e, posteriormente, afixada em lugar visível e público nas instalações do Câmara Municipal do Porto Santo, e publicada na sua página eletrónica em www.cm-portosanto.pt.

PRESIDENTE DO JÚRI


(Ana Bela Mendonça dos Santos)
VOGAIS


(Dinarte Emanuel Oliveira Silva)


(Américo Jorge de Melim Brito)