



## ATA Nº 1

### **PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL PARA A ÁREA FUNCIONAL DE SERVIÇOS GERAIS PARA A DIVISÃO DE OBRAS, AMBIENTE E SERVIÇOS URBANOS**

Aos 8 dias do mês outubro de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na carreira e categoria 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:** José Emídio da Paixão Dias, Encarregado Operacional do Município do Porto Santo, que substitui o(a) Presidente nas suas faltas e impedimentos; e Dinarte Emanuel Oliveira Silva, Chefe de Divisão de Finanças, Património e Aprovisionamento 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 Funções 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, ponderando que o conjunto de funções e competências inerentes ao posto de trabalho a ocupar são funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços podendo comportar esforço físico; e responsabilidade pelos equipamentos sob a guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos, 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 oral, revestindo natureza prática ou de simulação, de realização individual, com um máximo de 30 minutos, e incidirá sobre os seguintes conteúdos funcionais:

- Manutenção de edifícios e/ ou espaços exteriores, caminhos públicos, jardins e arruamentos;
- Manutenção de equipamentos (mecânicos ou elétricos);
- Execução de pequenas reparações (canalização e/ ou carpintaria);
- Limpeza de ruas e caminhos com equipamentos mecânicos;
- Execução de carga e descarga de material;
- Limpeza de espaços e manuseamento de produtos de limpeza;
- Identificação de regras e correto manuseamento de material de proteção individual adequados à execução das tarefas.

Relativamente aos critérios para atribuição de pontuações das tarefas da Prova de Conhecimentos, deliberou o Júri que a cada uma das tarefas será atribuída a pontuação de 5 valores, perfazendo um total de 20 valores:

| Execução da Tarefa  | Valoração        |
|---|------------------|
| Tarefa executada corretamente e sem falhas                  | Pontuação total  |
| Tarefa resolvida corretamente com pequenas falhas           | 4/5 da pontuação |
| Tarefa resolvida com algumas falhas de relativa importância | 2/3 da pontuação |
| Tarefa resolvida com algumas falhas importantes             | 1/3 da pontuação |
| Tarefa resolvida com bastantes falhas                       | 1 valor          |
| Tarefa não resolvida  | 0 valores        |

As situações não enquadráveis nas referidas anteriormente serão objeto de ponderação por parte do Júri.

O Júri deliberou ainda que as tarefas da Prova de Conhecimentos do procedimento concursal e a respetiva grelha de avaliação 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 |



*Handwritten signatures and initials.*

Por ser admissível a substituição do nível habilitacional por experiência profissional, devidamente comprovada através de documento(s) oficial(is) da(s) respetiva(s) entidade(s) empregadora(s), para os candidatos que não sejam titulares da habilitação literária exigida, será atribuída a valoração mínima da escala de avaliação supra apresentada.

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 30 horas de formação        | 12 valores |
| Até 40 horas de formação        | 14 valores |
| Até 50 horas de formação        | 16 valores |
| Até 60 horas de formação        | 18 valores |
| Mais de 60 horas de formação    | 20 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, 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) – A valoração deste fator resultará da conversão da média de avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas aos três últimos ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos seguintes termos:

| Avaliação de Desempenho  | Valoração  |
|--|------------|
| Média dos últimos 3 ciclos avaliativos [ $< 2$ valores]              | 8 valores  |
| Média dos últimos 3 ciclos avaliativos [ $\geq 2$ e $< 2,5$ valores] | 10 valores |
| Média dos últimos 3 ciclos avaliativos [ $\geq 2,5$ e $< 3$ valores] | 12 valores |
| Média dos últimos 3 ciclos avaliativos [ $\geq 3$ e $< 3,5$ valores] | 14 valores |
| Média dos últimos 3 ciclos avaliativos [ $\geq 3,5$ e $< 4$ valores] | 16 valores |
| Média dos últimos 3 ciclos avaliativos [ $\geq 4$ e $< 4,5$ valores] | 18 valores |
| Média dos últimos 3 ciclos avaliativos [ $\geq 4,5$ e $< 5$ valores] | 20 valores |



*Handwritten signatures and initials in the top right corner.*

| Avaliação de Desempenho  | Valoração  |
|--|------------|
| Valor a atribuir em caso de ausência de avaliação, por razões não imputáveis ao candidato (conforme alínea c) do n.º 2 do artigo 7º da Portaria) | 10 valores |

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração autenticada emitida pelo serviço de origem a que o(a) candidato(a) pertence, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho relativa àquele período, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

D) **Entrevista de Avaliação de Competências:** visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método aos candidatos é baseada 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.

Este método de seleção será realizado por técnico habilitado e com formação adequada, tendo por base um guião de entrevista, e será valorado numa escala de 0 a 20 valores.

Atendendo ao perfil funcional, deliberou o Júri que as competências a avaliar são as seguintes:

- i. **Conhecimentos e experiência:** capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades;
- ii. **Trabalho de equipa e cooperação:** capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa;
- iii. **Otimização de recursos:** capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade;
- iv. **Responsabilidade e compromisso com o serviço:** capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável;
- v. **Orientação para a segurança:** capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais;



- vi. Realização e orientação para resultados: capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são associadas;
- vii. Organização e método de trabalho: capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica;
- viii. Relacionamento interpessoal: capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;

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



Handwritten signature and initials.

do artigo 19.º da Portaria, deliberou o Júri que a ordenação destes é efetuada, 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 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](http://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](http://www.cm-portosanto.pt).

PRESIDENTE DO JÚRI

  
\_\_\_\_\_  
(Ana Bela Mendonça dos Santos)

VOGAIS

  
\_\_\_\_\_  
(José Emídio da Paixão Dias)

  
\_\_\_\_\_  
(Dinarte Emanuel Oliveira Silva)