



5.
FCSZ
*

MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
CÂMARA MUNICIPAL DE ANGRA DO HEROÍSMO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, A AFETAR À UNIDADE DE GESTÃO AMBIENTAL E RESÍDUOS – ÁREA DE LIMPEZA URBANA

ATA N.º 1

Aos 16 dias do mês de abril de dois mil e vinte e seis, no Edifício dos Paços do Concelho, em Angra do Heroísmo, pelas 11 horas, reuniu o júri do procedimento concursal acima identificado, designado por despacho da Senhora Presidente da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, de treze de fevereiro de dois mil e vinte e seis, constituído por Samuel Mendes Rocha Vieira Pires, chefe da Unidade de Gestão Ambiental e Resíduos, na qualidade de presidente, Ricardo Bettencourt Costa, encarregado operacional e Ângela Sofia Rodrigues Jorge, técnica superior, na qualidade de vogais efetivos, a fim de fixar 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, bem como proceder à elaboração da prova de conhecimentos.-----

O recrutamento far-se-á nos termos do disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação mais atual. -----

As candidaturas serão efetuadas, preferencialmente, por via eletrónica, para o endereço rh@cmah.pt, através do preenchimento do formulário disponibilizado para o efeito na página eletrónica do Município, acompanhado do *curriculum vitae*. Em caso de impossibilidade de utilização desta via, poderá o candidato entregar o formulário e o *curriculum vitae* em suporte de papel, pessoalmente, ou remetê-lo por correio, sob registo, e com aviso de receção. -----



MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
CÂMARA MUNICIPAL DE ANGRA DO HEROÍSMO

E
Par
to

Serão admitidos os candidatos com escolaridade obrigatória de acordo com a idade do respetivo candidato, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.-----

Nos termos do n.º 6 do referido despacho, os métodos de seleção a utilizar são: -----

a) Prova de conhecimentos (PC), avaliação psicológica (AP) e entrevista de avaliação de competências (EAC) – aplicáveis a todos os candidatos que não se enquadrem nas situações descritas na alínea b); -----

b) Avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC) – aplicáveis aos 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; -----

c) Aos candidatos previstos na alínea b) que optarem pelo afastamento dos respetivos métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LGTFP, serão aplicados os métodos previstos na alínea a). -----

1. A prova de conhecimentos (PC) tem uma ponderação de 70% e visa avaliar os conhecimentos profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função a desempenhar, e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício dessa função. Terá natureza prática, será de realização individual e comportará uma fase. Terá duração máxima de trinta minutos e versará sobre as seguintes tarefas:-----

- Recolha de resíduos;-----
- Manutenção dos equipamentos de recolha de resíduos;-----
- Limpeza de uma via pública citadina;-----
- Esvaziamento de papeleira;-----
- Reconhecimento de equipamentos de proteção individual e de trabalho; -----

Para a preparação da prova os candidatos poderão consultar: Código de Posturas do Concelho de Angra do Heroísmo. -----



S. P. S. Z. A

MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
CÂMARA MUNICIPAL DE ANGRA DO HEROÍSMO

1.1. A PC será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

1.2. A PC e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da realização, devido ao seu carácter confidencial. -----

2. A avaliação psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido no despacho de abertura do procedimento datado de 13 de fevereiro de 2026: orientação para colaboração, orientação para resultados, orientação para a segurança e inteligência emocional. -----

2.1 Será efetuada por entidade especializada. -----

2.2. A AP é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

3. A avaliação curricular (AC) tem uma ponderação de 70% e visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. -----

3.1. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: -----

- $AC = 25\%HA + 25\%FP + 25\%EP + 25\%AD$, em que: -----

Habilitações Académicas (HA) – ponderação da titularidade grau académico, do seguinte modo: -----

- Escolaridade obrigatória----- 20 valores

Só será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. -----

Formação Profissional (FP) – ponderação das ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, do seguinte modo:-----

- Inexistência de frequência de ações de formação ou frequência de ações de formação sem afinidade com o posto de trabalho a prover – 10 valores;-----
- Detenção de uma ação de formação com afinidade com o posto de trabalho a prover - 15 valores;-----



C.
Pez
★

MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
CÂMARA MUNICIPAL DE ANGRA DO HEROÍSMO

- Por cada ação de formação adicional com afinidade com o posto de trabalho a prover - acrescerá um valor até ao limite de 20 valores.-----

Só será contabilizada como formação profissional a que se encontre devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.-----

Experiência Profissional (EP) – ponderação da experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, do seguinte modo: -----

- Sem experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 4 valores.-----
- Menos de 12 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 8 valores. -----
- Entre 12 meses e menos de 18 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 12 valores. -----
- Entre 18 meses e menos de 24 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 16 valores-----
- Mais de 24 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 20 valores. -----

Só será contabilizada a experiência profissional devidamente comprovada. -----

Avaliação de Desempenho (AD), é ponderada a avaliação de desempenho obtida no último período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, do seguinte modo: -----

- Menção correspondente a desempenho Inadequado – 0 valores; -----
- Sem avaliação por razão não imputável ao candidato ou com menção correspondente a desempenho Adequado – 16 valores; -----
- Menção correspondente a desempenho Relevante – 18 valores; -----
- Menção correspondente a desempenho Excelente – 20 valores. -----



S. P. 2
A

MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
CÂMARA MUNICIPAL DE ANGRA DO HEROÍSMO

Se o candidato tiver sido avaliado por grelha diferente da atrás indicada, essa avaliação será convertida na escala referida. -----

4. A entrevista de avaliação de competências (EAC) tem uma ponderação de 30% e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, de acordo com o perfil previamente definido: orientação para a colaboração, orientação para os resultados, orientação para a segurança e inteligência emocional. -----

4.1. A EAC é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

4.1.1 Cada competência será valorada nos seguintes termos: -----

- 20 valores: o candidato evidencia os 3 comportamentos da competência; -----
- 12 valores: o candidato evidencia os 2 comportamentos da competência; -----
- 4 valores: o candidato evidencia 1 comportamentos da competência; -----
- 0 valores: o candidato não evidencia qualquer comportamento da competência. -----

4.1.2 A EAC terá a duração de aproximadamente 30 minutos e será registada numa ficha individual referente a cada candidato, contendo a indicação das competências avaliadas, pontuação atingida em cada uma delas e a fundamentação do resultado final. -----

4.1.3 A classificação final da EAC resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação de cada competência, de acordo com a seguinte fórmula: $EAC=(A+B+C+D)/4$, em que:-----

A. Orientação para a colaboração: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----

- Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas. -----
- Reconhece a contribuição dos outros.-----
- Apresenta contributos para os objetivos comuns.-----

B. Orientação para os resultados: Focar a 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. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----



C
P
A

MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
CÂMARA MUNICIPAL DE ANGRA DO HEROÍSMO

- Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados.-----
- Utiliza os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável.-----
- Identifica e cumpre os padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcança.-----

C. Orientação para a segurança: 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. Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----

- Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função.-----
- Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa.-----
- Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades.-----

D. Inteligência emocional: Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas. Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----

- Mantém um desempenho estável mesmo em ambientes de pressão e face a críticas e contrariedades.-----
- Demonstra preocupação com o bem-estar dos outros. -----
- Toma decisões ponderadas e que respondem adequadamente às exigências do relacionamento interpessoal e da segurança de pessoas e bens.-----

5. A classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nas componentes da seleção, com valoração até às centésimas, traduzindo-se nas seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção utilizados: -----

- $CF = 0,70*PC + 0,30* EAC$; -----
- $CF = 0,70*AC + 0,30*EAC$ -----



[Handwritten signature]

MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
CÂMARA MUNICIPAL DE ANGRA DO HEROÍSMO

em que: -----

CF = Classificação Final; -----

PC = Classificação da Prova de Conhecimentos; -----

AC = Classificação da Avaliação Curricular; -----

EAC = Classificação Entrevista de Avaliação de Competências. -----

6. Em conformidade com o despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal de 28 de janeiro, tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho e considerando o disposto no artigo 19.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os **métodos de seleção previstos serão utilizados de forma faseada**, da seguinte forma:

a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório (Prova de Conhecimentos/Avaliação Curricular).-----

b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes, apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.-----

c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.-----

Em situação de igualdade de valoração final, aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e, subsistindo o empate, aplicar-se-á o seguinte critério de ordenação preferencial: classificação obtida na competência orientação para os resultados.-----

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo primeiramente efetuados os obrigatórios, pela ordem enunciada na lei. É excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção, tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou um juízo de Não Apto na avaliação psicológica. -----

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que, para constar, vai ser assinada por todos os membros do júri. -----



MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
CÂMARA MUNICIPAL DE ANGRA DO HEROÍSMO

O Júri

Samuel Pires

Ricardo Costa

Ângela Jorge