



Handwritten signature and initials in blue ink.

MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
Câmara Municipal de Angra do Heroísmo

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO 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 CULTURA E APOIO SOCIAL

ATA N.º 1

Aos vinte e três dias do mês de março de dois mil e vinte e dois, no edifício dos Paços do Concelho da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, sito à Praça Velha, reuniu o júri do procedimento concursal supra referido, designado por despacho do sr. Presidente da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, de 15 de março de 2022, constituído por Pedro Sérgio de Lima Oliveira, chefe da Unidade de Cultura e Apoio Social, na qualidade de presidente, Vítor Manuel Leal Câmara, técnico superior afeto à mesma Unidade e Lénia Carolina Correia Silva, técnica superior afeta ao Serviço de Recursos Humanos, em substituição da vogal efetiva Ângela Sofia Rodrigues Jorge, 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 do guião da entrevista.

O recrutamento far-se-á nos termos do disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua mais recente redação, e na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atualizada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

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 por correio, sob registo e com aviso de receção.

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 profissional de seleção (EPS) - aplicáveis a todos os candidatos que não se enquadrem nas situações descritas na alínea b);
- b) Avaliação curricular (AC), entrevista de avaliação de competências (EAC) e entrevista profissional de seleção (EPS) – 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 que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.
- c) Aos candidatos a que se refere a 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 45 % e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou 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. Revestirá a forma escrita, terá natureza teórica, será de realização individual, em suporte de papel, e comportará uma fase. Terá duração máxima de 90 minutos, sendo que, no seu decurso, os candidatos poderão consultar a legislação, desde que a mesma não seja anotada, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático. Incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica, relacionados com os seguintes temas:



Handwritten signature and initials in blue ink.

MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
Câmara Municipal de Angra do Heroísmo

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação mais atual dada pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>);
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação mais atual dada pela Lei n.º 18/2021, de 8 de abril (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>);
- Regime Jurídico das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais e do Associativismo Autárquico, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação mais recente dada pela Lei n.º 66/2020, de 4 de novembro (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>);
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação mais atual dada pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>);
- Regulamento Municipal de Taxas (ver em <https://angradoheroismo.pt/category/regulamentos>);
- Regulamento de Apoio a Atividades de Interesse Municipal (ver em <https://angradoheroismo.pt/category/regulamentos>);
- Regulamento interno de trabalho do Município de Angra do Heroísmo (ver em <https://angradoheroismo.pt/category/regulamentos>).
 - 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)** tem uma ponderação de 25% e visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o seguinte perfil de competências, conforme definido no despacho de abertura do procedimento datado de 15 de março de 2022: conhecimentos e experiência; capacidade de organização e método de trabalho; capacidade de trabalho de equipa e cooperação; sentido de responsabilidade e compromisso com o serviço.

Será efetuada por entidade especializada.

- 2.1. A AP é valorada através dos níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo que os resultados serão convertidos do seguinte modo:
- | | |
|---|---------------------------------|
| Igual ou superior 18 valores ----- | nível Elevado (20 valores); |
| Igual ou superior 14 valores e inferior a 18 valores ----- | nível Bom (16 valores); |
| Igual ou superior 9,5 valores e inferior a 14 valores ----- | nível Suficiente (12 valores); |
| Igual ou superior 6 valores e inferior a 9,5 valores ----- | nível Reduzido (8 valores); |
| Inferior a 6 valores ----- | nível Insuficiente (4 valores). |

3. A **avaliação curricular (AC)** tem uma ponderação de 45% 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:

- $AC = 25\%HA + 20\%FP + 35\%EP + 20\%AD$, em que:



Handwritten signature and initials.

MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
Câmara Municipal de Angra do Heroísmo

Habilitações Académicas (HA) – ponderação da titularidade de habilitações académicas (certificadas pelas entidades competentes), do seguinte modo:

- Escolaridade obrigatória – 16 valores;
- Habilitação superior à escolaridade obrigatória ou curso de qualificação profissional relacionado com as funções a desempenhar – 20 valores.

Formação Profissional (FP) - ponderação das ações de formação e aperfeiçoamento profissional, desde 1 de janeiro de 2020, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, do seguinte modo:

- Sem participação em ações de formação - 10 valores;
- Detenção de uma ação de formação - 12 valores;
- Por cada ação de formação adicional acrescerá um valor até ao limite de 20 valores;

Só será contabilizada como formação profissional a que se encontre devidamente comprovada;

Não são considerados para efeitos de contabilizados como formação cursos não relacionados com as funções a desempenhar.

Experiência Profissional (EP) – ponderação da experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o 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.

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.

4. A **entrevista de avaliação de competências (EAC)** tem uma ponderação de 25% 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: conhecimentos e experiência; capacidade de organização e método de trabalho; capacidade de trabalho de equipa e cooperação; sentido de responsabilidade e compromisso com o serviço.



Handwritten signature and initials:
VC

MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
Câmara Municipal de Angra do Heroísmo

- 4.1. A EAC, 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.
- 4.2. Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:
- | | | |
|--|-------|-------------|
| Detém um nível elevado de competência | ----- | 20 valores; |
| Detém um nível bom de competência | ----- | 16 valores; |
| Detém um nível suficiente de competência | ----- | 12 valores; |
| Detém um nível reduzido de competência | ----- | 8 valores; |
| Detém um nível insuficiente de competência | ----- | 4 valores; |
- 4.3. A classificação final da EAC resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:
- | | | |
|---|-------|---------------------|
| Igual ou superior 18 valores | ----- | nível Elevado; |
| Igual ou superior 14 valores e inferior a 18 valores | ----- | nível Bom; |
| Igual ou superior 9,5 valores e inferior a 14 valores | ----- | nível Suficiente; |
| Igual ou superior 6 valores e inferior a 9,5 valores | ----- | nível Reduzido; |
| Inferior a 6 valores | ----- | nível Insuficiente. |
5. A **entrevista profissional de seleção (EPS)** tem uma ponderação de 30% e visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.
- 5.1. Na EPS serão avaliados os seguintes parâmetros: experiência profissional, relacionamento interpessoal e trabalho em equipa; motivação e atitude comportamental.
- 5.2. A classificação a atribuir a cada um destes parâmetros resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da respetiva média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, com valoração até às centésimas.
- 5.3. A EPS 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, conforme grelha anexa à presente ata. O júri aprovou ainda o guião da entrevista a realizar, o qual, devido à confidencialidade do conteúdo, só será anexo à presente ata após a realização da entrevista.
- 5.4. Será elaborada uma ficha de avaliação da EPS por cada candidato, contendo a classificação obtida em cada parâmetro (resultante de votação nominal e por maioria), bem como o resultado final.
6. A classificação final do candidato 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:
- $CF = 0,45*AC + 0,25*EAC + 0,30*EPS$ ou
 - $CF = 0,45*PC + 0,25*AP + 0,30*EPS$;
- em que:
CF = Classificação Final;



MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
Câmara Municipal de Angra do Heroísmo

AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção;
PC = Prova de Conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo primeiramente efetuados os obrigatórios, pela ordem enunciada na lei, e só depois a entrevista profissional de seleção. É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos.

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.

O Júri

Pedro Sérgio de Lima Oliveira

Vítor Manuel Leal Câmara

Lénia Carolina Correia Silva

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL
A AFETAR À UNIDADE DE CULTURA E APOIO SOCIAL
GRELHA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

| Parâmetros de avaliação | Níveis classificativos | | | |
|--|---|---|--|--|
| | 20 - Elevado | 16 - Bom | 12 - Suficiente | 8 - Reduzido |
| Experiência profissional Avalia a experiência e conhecimentos profissionais do candidato, no âmbito da atividade a desempenhar | Revela uma vasta experiência e conhecimentos na área em referência, mencionando concretamente projetos em que trabalhou, dando exemplos | Revela uma boa experiência e conhecimentos na área em referência, mencionando concretamente projetos em que trabalhou, dando exemplos | Revela alguma experiência, mas poucos conhecimentos na área em referência, mencionando concretamente projetos em que trabalhou, dando exemplos | Revela pouca experiência e poucos conhecimentos na área em referência, mencionando concretamente projetos em que trabalhou, dando exemplos |
| Relacionamento interpessoal e trabalho em equipa Avalia o relacionamento com superiores hierárquicos, colegas e público, bem como a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e participar ativamente | Revela um excelente relacionamento interpessoal, bem como uma excelente capacidade para se integrar em equipas de trabalho | Revela um bom relacionamento interpessoal, bem como uma boa capacidade para se integrar em equipas de trabalho | Revela alguma capacidade de relacionamento interpessoal, bem como alguma capacidade para se integrar em equipas de trabalho | Revela pouca capacidade de relacionamento interpessoal, bem como pouca capacidade para se integrar em equipas de trabalho |
| Motivação Avalia os motivos da candidatura e expectativas profissionais, procurando aferir o interesse pelas funções e conhecimento geral sobre as autarquias locais e Município de Angra do Heroísmo em particular | Revela um elevado interesse e motivação, profissional para o desempenho da função | Revela um bom interesse e motivação, profissional para o desempenho da função | Revela algum interesse e motivação, profissional para o desempenho da função | Revela pouco interesse e motivação, profissional para o desempenho da função |
| Atitude comportamental Avalia a postura, o trato e a autoconfiança | Revela uma excelente atitude comportamental, pela sua capacidade de comunicação, assertividade, respeito e maneira de estar, de se dirigir e apresentar | Revela uma boa atitude comportamental, pela sua capacidade de comunicação, assertividade, respeito e maneira de estar, de se dirigir e apresentar | Revela uma razoável atitude comportamental, pela sua capacidade de comunicação, assertividade, respeito e maneira de estar, de se dirigir e apresentar | Revela uma péssima atitude comportamental na comunicação, maneira de estar, de se dirigir e apresentar |