



MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO CÂMARA MUNICIPAL DE ANGRA DO HEROÍSMO

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

ATA N.º 1

Aos vinte e quatro dias do mês de julho de dois mil e vinte e três, no Edifício da Câmara Municipal, sito na Rua do Barcelos, n.º 4, em Angra do Heroísmo, pelas 13,30 horas, reuniu o júri do procedimento concursal acima identificado, designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, de dezoito de julho de dois mil e vinte e três, constituído por Samuel Mendes Rocha Vieira Pires, chefe da Unidade de Gestão Ambiental e Resíduos, em regime de substituição, na qualidade de presidente; Marco Lúcio Pereira Vieira, encarregado operacional em substituição do vogal efetivo Ricardo Bettencourt Costa, encarregado operacional e Jesuina Maria Barcelos Costa, técnica superior, em substituição da vogal efetiva Maria Betânia dos Reis Machado Nunes de Sousa, 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 dada pelo Decreto-lei n.º 51/2022, de 26 de julho e nos termos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. ------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. -----Serão admitidos os candidatos com escolaridade obrigatória de acordo com a idade do



Bighul-

espetivo 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) e avaliação psicológica (AP) – 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 100% 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 sessenta 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 consulta:
Regulamento Municipal de Resíduo n.º 10/2020, de 17 de dezembro de 2020, publicado
no Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores
Organização dos Serviços Municipais de Angra do Heroísmo - despacho n.º



ofurlen

14886/2022,capítulo IX, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 251 de 30 de
dezembro de 2022
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 18 de julho
de 2023: realização e orientação para resultados; trabalho de equipa e cooperação;
responsabilidade e compromisso com o serviço e orientação para a segurança
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
dóneo 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;



E. yhw yer

 Detenção de uma ação de formação com afinidade com o posto de trabalho
prover - 12 valores;
 Por cada ação de formação adicional com afinidade com o posto de trabalh
a prover - acrescerá um valor até ao limite de 20 valores
Só será contabilizada como formação profissional a que se encontre devidament
comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentaçã
de candidaturas
Experiência Profissional (EP) - ponderação da experiência profissional com incidênci
sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau d
complexidade das mesmas, do seguinte modo:
Sem experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - valores;
Menos de 12 meses de experiência de execução de atividades inerentes a posto a prover - 8 valores;
 Entre 12 meses e menos de 18 meses de experiência de execução d atividades inerentes ao posto a prover - 12 valores;
 Entre 18 meses e menos de 24 meses de experiência de execução d atividades inerentes ao posto a prover - 16 valores;
Mais de 24 meses de experiência de execução de atividades inerentes a 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 o
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:



MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO CÂMARA MUNICIPAL DE ANGRA DO HEROÍSMO

your-

 Menção correspondente a desempenho Relevante – 18 valores;
 Menção correspondente a desempenho Excelente – 20 valores
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: realização e orientação para resultados; trabalho de equipa e
cooperação; responsabilidade e compromisso com o serviço e orientação para a
segurança
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 4 indicadores comportamentais da competência;
- 16 valores: o candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência;
- 12 valores: o candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência;
- 8 valores: o candidato evidencia 1 indicador comportamental da competência;
- 4 valores: o candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência
4.1.2 A EAC terá a duração de aproximadamente 45 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. Realização e orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia
e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. Traduz-se,
nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
- Procura atingir os resultados desejados
- Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas



of my

Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades
É persistente na resolução dos problemas e dificuldades
B. Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de
trabalho e cooperar com outros de forma ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes
comportamentos:
- Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual
- Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar,
quando solicitado
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho
C. 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. Traduz-se, nomeadamente, nos
seguintes comportamentos:
- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura
responder às solicitações que lhe são colocadas
- Responde com prontidão e com disponibilidade
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço,
nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho
- Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo
.D. 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. Traduz-se,
nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
- Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades,
em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho
- Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e
garantir a sua segurança e a dos outros



MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO CÂMARA MUNICIPAL DE ANGRA DO HEROÍSMO

- Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir
situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente
- Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança
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 = 0,100*PC;
• CF = 0,70*AC + 0,30*EAC ou
em que:
CF = Classificação Final;
PC = Classificação da Prova de Conhecimentos;
AC = Classificação da Avaliação Curricular;
EAC = Classificação Entrevista de Avaliação de Competências
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
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: tempo de realização da prova de
conhecimentos
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,
Samuel Pires Marco Vieira Jesuina Costa
/

Samuel Pires

Murhem

7