



## Ata n.º 1

### **Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de assistente operacional, área de atividade de limpeza de edifícios e espaços exteriores, para exercer funções na Divisão de Administração Geral e Finanças, Setor de Educação, Cultura, Turismo, Ação Social, Saúde e Desporto da Câmara Municipal de Vila Viçosa – Definição de Critérios**

Ao primeiro dia do mês de Março do ano 2023, pelas catorze horas e trinta minutos, na Sala Back-Oficie do Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de assistente operacional, área de atividade de auxiliar de limpeza de edifícios e espaços exteriores, deliberado em reunião ordinária da Câmara Municipal de vinte e dois do mês de fevereiro de 2023, estando presentes: --

- O Presidente do júri, Vítor Manuel Casa Branca Ramos, Chefe de Divisão de Urbanismo e Ambiente (DUA);
- O primeiro vogal efetivo, Artur Jorge Lopes Rosado, Técnico Superior de Direito; -----
- A segunda vogal efetiva, Ana Cristina Jorge Simão, Técnica Superior de Engenharia Civil. -----

Ordem de Trabalhos: -----

Ponto Único – Proceder à definição dos critérios de apreciação dos métodos de selecção, conforme n.º 2 do artigo 9º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e artigo 36º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: Prova de Conhecimentos + Avaliação Psicológica + Entrevista de Avaliação de Competências ou Avaliação Curricular + Entrevista de Avaliação de Competências, bem como o sistema de Classificação final, incluindo a respetiva fórmula.-----

Assim, tendo em consideração o perfil profissional / competências inerentes ao posto de trabalho, anexas a esta ata e que dela faz parte integrante, o Júri deliberou, por unanimidade, aplicar os métodos de selecção obrigatórios previstos no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e n.ºs 1 e 2 do artigo 36º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conforme se determina:-----

**A – Para candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, ou em requalificação, que não estejam, ou não estiveram a cumprir ou a executar a actividade, atribuição, competência ou actividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para candidatos vinculados com contrato a termo resolutivo (certo ou incerto) ou para candidatos sem relação jurídica de emprego público, serão aplicados os métodos de selecção obrigatórios Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências:** -----

Prova de Conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. O júri, deliberou por unanimidade, o seguinte quanto à prova:-----

- a) Será de realização individual e assumir-se-á a forma escrita, em suporte papel, numa só fase; -----
- b) Revestirá natureza teórica, com consulta da legislação, não sendo permitido o uso de equipamentos informáticos ou eletrónicos (exemplo: computador, tablet, telemóvel, ...); -----
- c) Incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função, incidindo sobre os seguintes conteúdos temáticos: -----

▪ Regulamento da Estrutura e Organização dos Serviços da Câmara Municipal de Vila Viçosa publicado no Diário da República, n.º 214, 2.ª Série de 05 de novembro de 2014 e alterações seguintes; -----

▪ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual; -----

▪ Lei 75/2013, de 12 de setembro na sua atual redação; -----

▪ Lei 169/99 de 18 de setembro, na sua atual redação; -----



Análise

d) A prova será constituída por vinte questões fechadas de escolha múltipla, de natureza genérica e específica, com cotação individual de um valor (cada pergunta comporta 4 opções de resposta, das quais o candidato optará por uma); -----

e) Terá a duração máxima de 90 minutos. -----

Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências anexo a esta ata, podendo comportar uma ou mais fases. É valorada em cada fase intermédia do método, através das classificações de APTO e NÃO APTO, e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de ELEVADO, BOM, SUFICIENTE, REDUZIDO e INSUFICIENTE, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8, e 4 valores.-----

Para a realização deste método e de acordo com o n.º 3 do artigo 9.º e n.º 2 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o júri deliberou, por unanimidade, solicitar ao Presidente da Câmara Municipal a colaboração da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público para aplicação do mesmo, enviando para o efeito o Perfil de Competências, anexo a esta ata e que dela faz parte integrante.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o Perfil de Competências anexo a esta ata, 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.-----

Para a realização deste método e de acordo com o n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o júri deliberou, por unanimidade, solicitar ao Presidente da Câmara Municipal a colaboração de Entidade Externa para aplicação do mesmo, enviando para o efeito o Perfil Profissional e Competências, anexo a esta ata e que dela faz parte integrante.-----

Cada um dos métodos de selecção bem como cada fase que compoitem é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído do procedimento o candidato que não compareça ou obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.-----

A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento, será efectuada numa escala de 0 a 20 valores, e resultará da seguinte fórmula:-----

$$CF = 0,50 PC + 0,25 AP + 0,25 EAC$$

Em que: -----

CF – Classificação Final -----

PC – Prova de Conhecimentos -----

AP – Avaliação Psicológica -----

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

**B** – Para candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou actividade, serão aplicados os métodos de selecção obrigatórios **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências (quando não afastados pelos candidatos):** -----

Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, com base na análise do respectivo curriculum vitae. Assim, serão ponderados os seguintes elementos que se entendem de maior relevância, tendo em conta o posto de trabalho a ocupar:-----

**Habilitação Académica (HA)** – será valorada numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma: -----

- Escolaridade obrigatória de acordo com a idade – 20 valores -----



*Amelina*

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

**Formação Profissional (FP)** – são consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores. Partindo de uma base de 4 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, serão ainda consideradas as seguintes situações:-----

Formação profissional directamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de acções de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:-----

Até 10 horas – 2 valores-----

Mais de 10 horas até 30 horas – 4 valores-----

Mais de 30 até 50 horas - 6 valores-----

Mais de 50 horas – 10 valores-----

Formação profissional indirectamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de acções de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:-----

Até 10 horas – 2 valores-----

Mais de 10 horas até 30 horas – 3 valores-----

Mais de 30 até 50 horas - 4 valores-----

Mais de 50 horas – 6 valores-----

Apenas será considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo para apresentação de candidaturas. O júri procederá ao somatório da totalidade das horas de formação frequentadas atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponda.-----

No caso de a duração das acções ser apresentada em dias é atribuído o total de 7 horas por cada dia de formação.-----

**Experiência Profissional (EP)** – em que será considerado o desempenho efectivo das funções com incidência sobre a execução da actividade inerente ao posto de trabalho e o respectivo grau de complexidade, desde que respeitante a área de actividade a que se destina o procedimento concursal, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:-----

Sem experiência profissional – 0 valores-----

Até 6 meses de experiência profissional – 4 valores-----

Superior a 6 meses e até 1 ano completo de experiência profissional – 8 valores-----

Superior a 1 ano e até 3 anos completos de experiência profissional – 12 valores-----

Por cada ano completo a mais de experiência profissional acresce um valor, com o limite de 20 valores. ---

Apenas será considerado a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efectivamente exercidas.-----

**Avaliação de Desempenho (AD)** – será considerado o último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou actividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.-----

Apenas será considerada a avaliação de desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.-----

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, o júri deve prever face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que o Júri deliberou, por unanimidade, atribuir 3 valores, atendendo ao fixado no SIADAP para um desempenho ADEQUADO.-----

**Classificação Final (CF)** – será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:-----



$$AC = 0,2 HA + 0,2 FP + 0,4 EP + 0,2 AD$$

Em que: -----

AC – Avaliação Curricular -----

HA – Habilitações Académicas -----

FP – Formação Profissional -----

EP – Experiência Profissional -----

AD – Avaliação de Desempenho -----

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será composta por um conjunto de questões directamente relacionadas com o Perfil de Competências anexo a esta acta, é avaliada segundo os níveis classificativos de ELEVADO, BOM, SUFICIENTE, REDUZIDO e INSUFICIENTE, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

Para a realização deste método e de acordo com o n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o júri deliberou, por unanimidade, solicitar ao Presidente da Câmara Municipal a colaboração de Entidade Externa para aplicação do mesmo, enviando para o efeito o Perfil Profissional e Competências, anexo a esta ata e que dela faz parte integrante.-----

Cada um dos métodos de selecção bem como cada fase que compoem é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído do procedimento o candidato que não compareça ou obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.-----

A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento, será efectuada numa escala de 0 a 20 valores, e resultará da seguinte fórmula:-----

$$CF = 0,70 AC + 0,30 EAC$$

Em que: -----

CF – Classificação Final -----

AC – Avaliação Curricular -----

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências-----

#### **Critérios de Ordenação preferencial**

Em situações de igualdade de valoração, os critérios de ordenação preferencial a adotar são os constantes do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

Após a aplicação dos critérios de desempate, estabelecidos na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, subsistindo ainda empates, é aplicado o critério do candidato com menor idade.-----

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu a reunião por encerrada quando eram quinze horas e trinta minutos e elaborou a presente ata que, depois de lida em voz alta, mereceu a aprovação de todos os membros e por eles vai ser assinada.-----

O Presidente do Júri,

O Vogal,

O Vogal,



*Amélia*

## Anexo

### PERFIL PROFISSIONAL / COMPETÊNCIAS

**Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de assistente operacional, área de atividade de limpeza de edifícios e espaços exteriores, para exercer funções na Divisão de Administração Geral e Finanças, Setor de Educação, Cultura, Turismo, Ação Social, Saúde e Desporto da Câmara Municipal de Vila Viçosa**

Caracterização do posto de trabalho / atividades a desenvolver:

**Grau de complexidade, carreira e categoria:** grau de complexidade 1, carreira geral de assistente operacional, categoria de assistente operacional, nos termos do disposto nos artigos 86º e 88º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06.

**Conteúdo Funcional:** As funções a desempenhar são 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; responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

**Atribuição / atividade:** Realiza a varredura manual ou mecânica dos espaços exteriores dos Centros de Saúde; procede à recolha, transporte e deposição final dos monos; garante a limpeza, despejo e manutenção das papeleiras existentes nos diversos espaços interiores e exteriores dos Centros de Saúde; procede à limpeza de sarjetas, sumidouros ou grelhas nos espaços exteriores; corta a vegetação existente nos espaços exteriores; limpa valetas; procede à remoção de lixos e equiparados, lavagem dos espaços, remoção de lixeiras e extirpação de ervas; efetua a limpeza e higienização das casas de banho e trata de todas as zonas ajardinadas.

### PERFIL DE COMPETÊNCIAS

São as seguintes as competências comportamentais consideradas essenciais para proceder à aplicação dos Métodos de seleção – Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, no procedimento concursal para a carreira/categoria de Assistente Operacional (Auxiliar de Ação Educativa)

Competências – chave	Comportamentos associados
<b>Conhecimentos e experiência:</b> Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho;</li><li>• Emprega, corretamente, métodos e técnicos específicos da sua área de atividade;</li><li>• Identifica e utiliza os materiais e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade;</li><li>• Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço</li></ul>
<b>Relacionamento Interpessoal:</b> 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.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tem um trato cordial e afável com os colegas, superiores e os diversos utentes do serviço;</li><li>• Trabalha com pessoas com diferentes características;</li><li>• Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional;</li><li>• Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.</li></ul>



*Anelício*

<p><b>Responsabilidade e compromisso com o serviço:</b> Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas;</li><li>• Responde com prontidão e com disponibilidade;</li><li>• É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho;</li><li>• Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.</li></ul>
<p><b>Orientação para a segurança:</b> 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho;</li><li>• Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros;</li><li>• Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamento e o meio ambiente;</li><li>• Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.</li></ul>

O Júri do Procedimento,