



## ATA N.º 1

### **ATA DE CRITÉRIOS DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE 20 POSTOS DE TRABALHO NÃO OCUPADOS E PREVISTOS NO MAPA DE PESSOAL, NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, NA ÁREA FUNCIONAL DE CANTONEIRO DE LIMPEZA**

Aos vinte e sete dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e cinco, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 20 postos de trabalho da carreira/categoria geral de Assistente Operacional, área funcional de Cantoneiro de Limpeza, composto por:

Presidente: Susana Maria Neves Vidal, Chefe de Divisão de Recursos Humanos  
Vogais Efetivos: Cláudia Ricardina Tavares Madureira, Chefe de Divisão de Higiene e Limpeza Urbana e Américo Martins Silva, Encarregado Geral Operacional  
Vogais Suplentes: Maria Manuela Castro Gonçalves Lima, Diretora de Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Joaquim Luís Moreno Reis Guerreiro Ponte, Técnica Superior

Na reunião o júri fixou os elementos legalmente exigidos pela Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro e Lei nº 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual, assim como a parametrização dos critérios de avaliação em cada um dos métodos de seleção aplicados e respetiva ponderação de acordo com o perfil de competências previamente definido, definição da grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método.

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

**Primeiro** - Caracterização do posto de trabalho: Em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado, designadamente, procede à remoção de lixos e equiparados, varredura e limpeza de ruas, limpeza de sarjetas, lavagem, das vias públicas, limpeza de chafariz, remoção de lixeiras e extirpação de ervas e assegura a limpeza e fiscalização nas zonas de paisagem protegida.

**Segundo - Requisitos de admissão:** Os previstos no art.º 17.º da LTFP: a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar; d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; f) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.



Nível habilitacional: Escolaridade Obrigatória, consoante a idade: 4ª classe para os indivíduos nascidos até 31 de dezembro de 1966; 6º ano de escolaridade para os indivíduos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980 e 9º ano de escolaridade para os indivíduos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981 e o correspondente ao 12º ano de escolaridade para os candidatos matriculados no 1º ou 2º ciclo ou no 7º ano de escolaridade, a partir de 01 de setembro de 2009. Não há lugar, no presente procedimento concursal, à substituição do nível habilitação exigido por formação adequada ou experiência profissional.

### **Terceiro - Métodos de Seleção:**

a) **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências** - para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como, no recrutamento de candidato/a em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

Ou

b) **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências** - para os restantes candidatos/as.

**Avaliação Curricular:** Visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação literária ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

Habilitações Literárias - HL;

Formação Profissional - FP;

Experiência Profissional - EP;

Avaliação de Desempenho - AD

De acordo com a seguinte fórmula: AC - HL (15 %) + FP (30%) + EP (30 %) + AD (25 %)

Em que:

**Habilitações Literária (HL):** Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores:

Habilitações Literária - Valoração:

Habilitação literária exigida para o posto de trabalho - 15 valores;

Habilitação literária superior à exigida - 20 valores.

**A Formação Profissional (FP):** Será considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho. São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da



formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação Profissional - Valoração:

Sem ações ou não relacionadas com a área - 10 Valores;

Inferior a 20 horas -12 Valores;

Entre 21 horas e 40 horas - 14 Valores

Entre 41 horas e 60 horas - 16 Valores

Entre 61 horas e 80 horas - 18 Valores

Superior a 81 horas - 20 Valores

**Experiência Profissional (EP):** Será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional Valoração:

Sem experiência ou inferior a 1 ano - 10 Valores

Experiência profissional = 1 ano até < 4 anos - 12 Valores

Experiência profissional = 4 anos e < 8 anos - 14 Valores

Experiência profissional = 8 e < 12 anos - 16 Valores

Experiência profissional = 12 e < 16 anos - 18 Valores

Experiência profissional = ou > 16 anos - 20 Valores

**Avaliação de Desempenho (AD):** Devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

4 a 5 Menção de Excelente - 20 valores;

4 a 5 Desempenho Relevante - 15 valores;

2 a 3,999 Desempenho Adequado 12 valores;

1 a 1,999 - Desempenho Inadequado - 8 valores.

Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.

As ponderações dos fatores (HL, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

**A Prova de Conhecimentos:** Visa avaliar os conhecimentos profissionais, as competências técnicas e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício de funções.



A Prova de Conhecimentos reveste natureza prática com a duração de 30 minutos e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A Prova de Conhecimentos incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionada com as exigências da função e execução das seguintes tarefas:

- a) Identificação, separação e deposição de resíduos urbanos por tipologia;
- b) Varredura de um troço;
- c) Limpeza de caldeira, sargeta e espaços públicos;
- d) Lavagem e/ou despejo de equipamentos de deposição
- e) Utilização de equipamento de proteção individual na realização das tarefas

A prova de Conhecimentos, será classificada de acordo com os seguintes parâmetros de Avaliação e respetivos indicadores:

A – Atitude perante a tarefa: Avaliação do interesse, empenho e sentido de responsabilidade, durante a execução da tarefa e metodologia utilizada;

B – Escolha de materiais, ferramentas e utensílios: Avaliação da utilização das ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa;

C - Qualidade e rapidez de execução da tarefa: Apreciação da capacidade com que executa a tarefa;

D – Utilização de equipamento de proteção individual na realização das tarefas: Avaliação do conhecimento das normas e equipamentos de proteção individual de segurança exigidos para o desempenho da tarefa.

Valoração dos perímetros de avaliação:

O/A candidato/a evidencia 4 indicadores dos parâmetros de avaliação - 20 valores;

O/A candidato/a evidencia 3 indicadores dos parâmetros de avaliação - 18 valores;

O/A candidato/a evidencia 2 indicadores dos parâmetros de avaliação - 16 valores;

O/A candidato/a evidencia 1 indicador dos parâmetros de avaliação - 8 valores;

O/A candidato/a evidencia 0 indicadores dos parâmetros de avaliação - 4 valores

**A Avaliação Psicológica (AP):** Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, 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. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato/a submetido/a à avaliação psicológica será elaborada uma ficha, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado obtido.

A avaliação psicológica será valorada através das menções classificativas Apto e Não Apto.

**A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço. A Entrevista de Avaliação de Competências,



*[Handwritten signature]*

composta 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. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

**A. Realização e Orientação para resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

**B. Organização e Método de Trabalho:** Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.

**C. 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.

**D. 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.

**E. 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.

**F. Conhecimentos e experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

Valoração da Entrevista de Avaliação de Competências:

O/A candidato/a evidencia 6 ou 5 competências - 20 valores;

O/A candidato/a evidencia 4 ou 3 competências - 16 valores;

O/A candidato/a evidencia 2 competências - 12 valores;

O/A candidato/a evidencia 1 competência - 8 valores;

O/A candidato/a evidencia 0 competências - 4 valores.

**Quarto:** A ordenação final dos/as candidatos/as resulta da aplicação da seguinte fórmula e é expressa numa escala de 0 a 20 valores:

**OF= AC 70% + EAC 30%**

Ou

**OF= 70% PC + AP (Apto/Não Apto) + 30% EAC**

Em que:

OF - Ordenação Final;

PC - Prova de conhecimentos;

AP - Avaliação Psicológica;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;



Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- Candidato com mais classificação obtida no primeiro método;
- Candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
- Candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso.

**Quinto** — Aplicação faseada dos métodos: Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no n.º 1 art.º 19º da referida Portaria, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método será efetuada apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 40 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação.

**Sexto** - Candidatos com grau de Incapacidade: Nos termos do n.º 3 do art.º 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

**Sétimo** - Notificações: O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos candidatos são realizadas, nos termos do art.º 6º da referida Portaria, através da Plataforma Eletrónica do Recrutamento e/ou do Correio Eletrónico do Recrutamento: recrutamento@cm-viladoconde.pt.

Nada mais havendo a tratar, foi declarada encerrada a reunião da qual, para constar, se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelo respetivo júri.

(Presidente do Júri — Susana Maria Neves Vidal)

(1º Vogal Efetivo — Cláudia Ricardina Tavares Madureira)

(2º Vogal Efetivo - Américo Martins Silva)