



**Concurso n.º 26/2024**

**DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS – AO “Cantoneiro de Recolha”**

**Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de um posto de trabalho vago na carreira/categoria de assistente operacional (funções de cantoneiro de recolha), destinado a candidatos com e sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, a afetar à Divisão de Salubridade e Higiene Pública.** -----

**Data da Reunião:** 16 de julho de 2024. -----

**Local:** Sala de reuniões do Departamento de Serviços Públicos. -----

**Hora de abertura dos trabalhos:** 16:00 horas. -----

**Membros presentes:** Presidente, Joaquim Manuel Pires de Sousa Barros, Diretor de Departamento de Serviços Públicos; a 2.ª Vogal Efetiva, Ana Carina Pereira de Carvalho Galvão dos Santos, Técnica Superior de carreira de Técnico Superior e o 2.º Vogal Suplente, César Celestino Fernandes Faísca, Encarregado Operacional da carreira de Assistente Operacional. -----

**Ordem de trabalhos:** -----

Da ordem de trabalhos constou a caracterização do posto de trabalho e funções a desempenhar, bem como a **definição de critérios de avaliação** relativamente à seleção de candidatos a preencher o posto de trabalho mencionado em epígrafe, em consonância com o formato de recrutamento previsto. -----

**Assuntos apreciados e deliberações tomadas:** -----

**Primeiro:** O júri procedeu à **caracterização do posto de trabalho**, enquadrando-se no desempenho das funções previstas no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação, ao qual corresponde o grau 1 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Assistente Operacional, designadamente:-----

- a) Proceder à remoção de resíduos urbanos e equiparados em equipamentos de deposição de tipologia diversa (enterrados, semi-enterrados ou de superfície) na via pública; -----
- b) Efetuar a limpeza da zona envolvente aos equipamentos de deposição, mantendo os pontos de deposição limpos; -----
- c) Garantir o nível de limpeza do circuito executado; -----
- d) Proceder à lavagem dos equipamentos de deposição de tipologia diversa; -----
- e) Manusear corretamente os equipamentos, ferramentas e contentores; -----
- f) Zelar pelos equipamentos sob sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção, higienização e reparação dos mesmos; -----



g) Praticar todos os atos não explicitamente referidos mas necessários e inerentes ao cabal e completo desempenho da sua função que visem a prossecução dos objetivos que lhe forem fixados. -----

**Segundo:** O júri deliberou por unanimidade, que os métodos de seleção aplicáveis serão os estipulados no artigo 36º da LGTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação e os previstos nos artigos 17 e 18.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro. -----

**I. Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído** que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho ou candidatos em situação de requalificação e que, imediatamente antes tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a que se refere o procedimento publicitado (se o candidato não exercer o direito de opção previsto no artigo 36º n.º 3 da LGTFP), os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes: **Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Avaliação Psicológica (AP).** -----

**II) Para os candidatos sem relação jurídica de emprego público previamente constituída,** ou candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído a exercerem funções distintas das caracterizadoras do posto de trabalho, ou candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado atribuições, competências ou atividades distintas das caracterizadoras do posto de trabalho para cujo recrutamento se refere o procedimento publicitado, os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes: **Prova Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP),** complementada pelo método facultativo **Avaliação Curricular (AC).** -----

**Terceiro:** Nestes termos o júri deliberou que, para cada método de seleção serão utilizados os critérios e fatores de avaliação, bem como as fórmulas a seguir identificadas: -----

**1. A Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, bem como as competências técnicas/práticas dos candidatos necessárias ao exercício das atribuições, competências e/ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em recrutamento, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova será de simulação de natureza prática e realização individual, com a duração máxima de 30 minutos. Incidirá sobre conteúdos genéricos e específicos relacionados diretamente com as funções, visando a aplicação dos conhecimentos a situações concretas no exercício da função. A ponderação desta prova para a valoração final é de 70%, sendo atribuída a classificação numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores.-----

A Prova de Conhecimentos (PC) será avaliada tendo em conta os seguintes parâmetros de avaliação: a) Perceção e Compreensão da Tarefa (PCT); b) Qualidade de Realização (QR); c) Celeridade na Execução (CE) e d) Grau de Conhecimentos Técnicos Demonstrados (GCTD), e versará sobre tarefas correntes do posto de trabalho a concurso, designadamente: proceder à recolha de equipamentos de deposição de resíduos sólidos urbanos (tipo “molok”



e/ou contentores de superfície) com o apoio do carro de recolha equipada para o efeito numa simulação de um circuito de recolha, de forma a demonstrar metodologia do serviço, manuseamento do equipamento de forma correta e eficaz, regras básicas de prevenção, manutenção e segurança na concretização da tarefa, bem como robustez física e capacidade de lidar com contrariedades. Na realização da presente prova serão matérias a abordar a Carta de Ética da Administração Pública, bem como o Código de Conduta do Município de Loulé, ambos documentos disponíveis no sítio da Câmara Municipal de Loulé na internet (<https://www.cm-loule.pt/pt/menu/1785/documentos-a-consultar.aspx>).

**2. A Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil das competências previamente definido, considerado essencial para o posto de trabalho em causa. A aplicação deste método é efetuada por empresa especializada pública ou, quando se fundamente essa impossibilidade, por entidade privada conhecedora do contexto específico da Administração Pública. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a avaliação será elaborado um relatório individual. A avaliação psicológica pode comportar mais do que uma fase, sendo valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula final dos métodos de seleção e é eliminatória para os candidatos com menção de Não Apto.

**3. Avaliação Curricular (AC)** visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, de entre as quais a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A Avaliação Curricular terá uma ponderação de 70% para a valoração final para os candidatos abrangidos no ponto I e 30% para a valoração final para os candidatos abrangidos no ponto II na presente ata, sendo avaliados os seguintes fatores: a) Habilitações académicas (HA); b) Formação Profissional (FP) c) Experiência Profissional (EP); e d) Avaliação de Desempenho (AD). Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo da candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato. Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração às centésimas, e tem carácter eliminatório para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,50 valores. A classificação deste método será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

Para candidatos abrangido pelo ponto I:  $AC = HA \times 0,20 + FP \times 0,20 + EP \times 0,50 + AD \times 0,10$ .

Para candidatos abrangido pelo ponto II:  $AC = HA \times 0,20 + FP \times 0,15 + EP \times 0,65$ .

As ponderações dos parâmetros (HA, FP, EP, 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 candidatos. -----

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão: -----

3.1. Habilitações Académicas (HA): -----

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional exigido para as carreiras de grau de complexidade 1 (escolaridade obrigatória em função da idade) nos termos do artigo 86.º, n.º 1, alínea a) da LTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional. Tal fato, relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal habilitado com escolaridade obrigatória ou superior. Este parâmetro é avaliado pela titularidade do nível habilitacional até ao limite de 20 valores de acordo com a seguinte valorização: -----

Escolaridade obrigatória em função da idade – 18 valores. -----

Habilitações académicas de grau superior ao exigido – 20 valores. -----

3.2. Formação Profissional (FP): -----

Só serão consideradas as ações, comprovadas documentalmente, frequentadas nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas. Apenas serão consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem o número de horas ou de dias de duração da ação e a data da realização. Sempre que no respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, e que a duração da formação esteja expressa em dias, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas. Não serão aceites ações cuja duração não seja inequivocamente comprovada. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, atribuindo-se a seguinte valoração: -----

Sem ações de formação – 0 valores -----

Ações de formação com duração  $\leq 14$  horas – 4 valores -----

Ações de formação com duração  $> 14$  horas e  $\leq 60$  horas – 8 valores -----

Ações de formação com duração  $> 60$  horas e  $\leq 90$  horas – 12 valores -----

Ações de formação com duração  $> 90$  horas e  $\leq 120$  horas – 14 valores -----

Ações de formação com duração  $> 120$  horas e  $\leq 150$  horas – 16 valores -----

Ações de formação com duração  $> 150$  horas e  $\leq 200$  horas – 18 valores -----

Ações de formação com duração  $> 200$  horas – 20 valores -----

3.3. Experiência Profissional (EP): -----

Neste fator avalia-se a execução de atividades profissionais, com incidência sobre o desempenho de funções idênticas de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a que se refere o presente procedimento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração:-----





Sem experiência em funções idênticas de atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho – 0 valores -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o procedimento de recrutamento até 2 anos – 4 valores. -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o procedimento de recrutamento igual ou superior a 2 e inferior a 4 anos – 8 valores.

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o procedimento de recrutamento igual ou superior a 4 e inferior a 6 anos – 12 valores.

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o procedimento de recrutamento igual ou superior a 6 e inferior a 10 anos – 14 valores. -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o procedimento de recrutamento igual ou superior a 10 e inferior a 12 anos – 16 valores -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o procedimento de recrutamento igual ou superior a 12 e inferior a 14 anos – 18 valores -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o procedimento de recrutamento igual ou superior a 14 anos – 20 valores -----

**3.4. Avaliação de Desempenho (AD):** -----

Será ponderada a avaliação de desempenho relativa ao período correspondente aos 2 últimos ciclos avaliativos, em que o candidato exerceu funções idênticas, cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho a concurso, e que se encontre devidamente comprovada através das menções quantitativas obtidas pelo candidato ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, convertidas à escala de 0 a 20 valores, de acordo com: -----

Desempenho Inadequado – 8 valores; -----

Desempenho Adequado – 14 valores; -----

Desempenho Relevante – 18 valores; -----

Desempenho Excelente – 20 valores. -----

O resultado deste fator será obtido através da média aritmética simples das avaliações atribuídas a cada ciclo. ----

Aos candidatos/as que não possuem avaliação de desempenho por motivos que não lhe sejam imputáveis (devidamente comprovados), relativa ao período a considerar ou a algum dos ciclos de avaliação, será, de acordo com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria 233/2022 de 09 de setembro, sendo atribuída a



classificação de 10 valores. -----

**4. 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. Terá a duração máxima de 30 minutos por candidato, de acordo com um guião entrevista composto 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. Considera-se para o efeito as seguintes competências:-----

A – Orientação para o Serviço Público; -----

B – Conhecimentos e Experiência; -----

C – Trabalho em equipa e cooperação; -----

D – Iniciativa e autonomia; -----

E – Relacionamento Interpessoal; -----

F – Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----

A cada competência é atribuída uma valoração numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas. A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores, e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências, representando uma ponderação de 30% da avaliação final. -----

**Quarto:** A classificação final dos candidatos, será expressa na escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção mediante a aplicação das seguintes fórmulas conforme o caso: -----

Candidatos enquadrados no ponto I -  $CF = (0,70 \times AC) + (0,30 \times EAC)$  -----

Candidatos enquadrados no ponto II -  $CF = (0,70 \times PC) + (0,30 \times AC)$  -----

Sendo: -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

PC = Prova de Conhecimentos; -----

**Quinto:** De seguida, o júri deliberou, para efeitos de avaliação e classificação dos candidatos/as, proceder de acordo com as seguintes regras: -----

a) Os métodos de seleção podem ser aplicados faseadamente, quando devidamente fundamentada, designadamente atendendo ao número elevado de candidaturas ou o custo da aplicação dos métodos de seleção a aplicar; -----



- b) Com os resultados da classificação final dos candidatos, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos; -----
- c) Cada um dos métodos de seleção acima enunciados é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, seja considerado Não Apto ou não compareça a qualquer dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes; -----
- d) Em caso de igualdade de classificação, procede-se ao desempate por aplicação dos critérios previstos no artigo 24º da Portaria 233/2022 de 09 de setembro. Caso, ainda, subsista o empate após a aplicação dos referidos critérios, procede-se ao desempate da seguinte forma:-----
- i) Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o procedimento concursal; -----
- ii) Candidato com a habilitação académica mais elevada; -----
- iii) Candidato com a mais elevada classificação final de habilitação académica; -----

**Sexto:** O júri deliberou, que o aviso de abertura do procedimento deve publicitar a informação quanto às condicionantes específicas do exercício das funções: -----

- a) O exercício das funções requer uso de fardamento, disponibilidade de horário, designadamente a possibilidade de integrar regime de trabalho noturno, turnos, ou outros, conforme se apresentar necessário, assim como para feriados e fins-de-semana, -----
- b) O local de trabalho será na área do concelho de Loulé; -----

Nos termos do disposto do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, a/o candidata/o com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89 de 02 de Maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Nos termos do n.º 2 do artigo 4º deste diploma compete ao júri, de acordo com a descrição do conteúdo funcional constante do aviso de abertura, verificar a capacidade do/a candidato/a exercer a função. -----

Todas as deliberações foram tomadas, na forma de votação nominal e por unanimidade. -----

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do júri presentes. -----

**Legislação Aplicável:** Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho; Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro; Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro; Código do Procedimento Administrativo. -----



O Júri

(Joaquim Manuel Pires de Sousa Barros)

*Ana Carina P. B. Galvão dos Santos.*  
(Ana Carina Pereira de Carvalho Galvão dos Santos)

(César Celestino Fernandes Faísca)