



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA
CÂMARA MUNICIPAL

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE DOIS ASSISTENTES OPERACIONAIS, NA ÁREA FUNCIONAL DE CANTONEIRO DE LIMPEZA, NO REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, POR TEMPO INDETERMINADO, PARA EXERCER FUNÇÕES NA ÁREA DE LIMPEZA URBANA, INTEGRADA NO SETOR DE HIGIENE URBANA, DA DIVISÃO DE AMBIENTE E SANEAMENTO

ATA N.º 1 DA REUNIÃO DO JÚRI

- DEFINIÇÃO DE PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO -

Aos vinte e seis dias do mês de setembro de dois mil e vinte e três, nesta Vila de Grândola e no Edifício dos Paços do Concelho, reuniram os senhores Cristina Maria Rita Campos – Dirigente da Divisão de Ambiente e Saneamento (como Presidente do Júri), José Luís Carneiro Cirilo – Técnico Superior na área de Psicologia e António Manuel Parreira Sobral – Encarregado Operacional (ambos como vogais), os quais constituem o Júri do procedimento concursal mencionado em epígrafe, a fim de definir os parâmetros de avaliação e a ponderação dos métodos de seleção, nos termos do n.º 2, do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

O Júri do procedimento concursal assinala que:

1 - Os métodos de seleção a utilizar para os candidatos em geral são os seguintes:

- Prova de conhecimentos (com carácter eliminatório);
- Avaliação psicológica (com carácter eliminatório).

1.1 - Prova de conhecimentos:

A prova de conhecimentos de natureza prática, numa única fase e de realização individual, terá a duração de 30 minutos, e visará avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A prova será composta por 3 tarefas, sendo cada uma valorada numa escala de 0 a 20 valores. A classificação final corresponde à média simples dos valores obtidos em cada tarefa.

A prova de conhecimentos consistirá na execução das seguintes tarefas:

1.ª Tarefa – Acompanhamento da varredora mecânica

Efetuar o percurso da varredora numa rua a determinar com soprador mecânico e com vassoura, tendo de manobrar o soprador na direção das escovas da varredora de forma a que esta proceda à aspiração dos resíduos. Quando necessário efetuar a mesma tarefa com a vassoura (tempo de execução de 10 minutos);

2.ª Tarefa – Limpeza urbana de uma rua

Efetuar a limpeza Urbana de uma rua fazendo-se acompanhar de carro da varredura com o equipamento apropriado (varrer e deservar) (tempo de execução de 10 minutos);

3.ª Tarefa – Limpeza de sarjetas

Proceder à limpeza de sarjetas de uma rua, utilizando as ferramentas manuais, tirando a grelha, limpando a sarjeta de areias, folhas ou outros resíduos (tempo de execução de 10 minutos).

Na prova prática de conhecimentos serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação em cada uma das tarefas:

- Perceção e compreensão da tarefa;
- Qualidade de realização;
- Celeridade na execução;
- Grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

Percepção e compreensão da tarefa – graduação utilizada:

- Não compreendeu as instruções efetuando erradamente a tarefa – até 8 valores;
- Compreendeu mas exigiu uma explicação mais pormenorizada – 8,1 a 11 valores;
- Compreendeu mas demonstrou insegurança na realização da tarefa – 11,1 a 14 valores;
- Compreendeu com facilidade – 14,1 a 17 valores;
- Compreendeu e sugeriu melhor alternativa – 17,1 a 20 valores.

Qualidade de realização – graduação utilizada:

- Não conseguiu efetuar a tarefa – até 8 valores;
- Conseguiu efetuar a tarefa, mas com grande dificuldade – 8,1 a 11 valores;
- Conseguiu efetuar a tarefa, mas com grandes pormenores a merecerem reparos – 11,1 a 14 valores;
- Conseguiu efetuar a tarefa com pequenos pormenores a merecerem reparos – 14,1 a 17 valores;
- Conseguiu efetuar a tarefa com qualidade de realização – 17,1 a 20 valores.

Celeridade na execução – graduação utilizada:

- Não executou as tarefas – até 8 valores;
- Executou as tarefas em 10 ou mais minutos – 8,1 a 11 valores;
- Executou as tarefas entre 8 e até 10 minutos – 11,1 a 14 valores;
- Executou as tarefas entre 5 e até 8 minutos – 14,1 a 17 valores;
- Executou as tarefas em menos de 5 minutos – 17,1 a 20 valores.

Grau de conhecimentos técnicos demonstrados – graduação utilizada:

- Não demonstra ter conhecimento sobre a tarefa proposta – até 8 valores;
- Possui poucos conhecimentos sobre a tarefa proposta – 8,1 a 11 valores;
- Conhece a tarefa suficientemente bem – 11,1 a 14 valores;
- Bons conhecimentos da tarefa proposta – 14,1 a 17 valores;
- Muito bons conhecimentos sobre a tarefa proposta – 17,1 a 20 valores.

A classificação dos candidatos, em cada uma das tarefas realizadas, será calculada através da média aritmética simples das notas obtidas nos parâmetros a avaliar:

$$1.^{\text{a}} \text{ Tarefa} = \frac{\text{PCT} + \text{QR} + \text{CE} + \text{GCTD}}{4}$$

$$2.^{\text{a}} \text{ Tarefa} = \frac{\text{PCT} + \text{QR} + \text{CE} + \text{GCTD}}{4}$$

$$3.^{\text{a}} \text{ Tarefa} = \frac{\text{PCT} + \text{QR} + \text{CE} + \text{GCTD}}{4}$$

em que:

PCT – Percepção e compreensão das tarefas;

QR – Qualidade de realização;

CE – Celeridade na execução;

GCTD – Grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

A classificação final da prova prática de conhecimentos corresponde à média simples dos valores obtidos, pelos candidatos, nas diferentes tarefas, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores:

$$\text{Classificação Final} = \frac{1.^{\text{a}} \text{ Tarefa} + 2.^{\text{a}} \text{ Tarefa} + 3.^{\text{a}} \text{ Tarefa}}{3}$$

[Handwritten signature]
2
[Handwritten signature]



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA
CÂMARA MUNICIPAL

1.2 - Avaliação psicológica:

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação psicológica é qualitativa e será valorada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, não tendo valoração na nota quantitativa final.

A avaliação psicológica será realizada por entidade especializada externa ou pela entidade pública responsável pelo recrutamento, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas, conforme o disposto no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

As competências consideradas essenciais para o exercício da função são as definidas no n.º 2.2 da presente ata.

Neste método de seleção existirão dois momentos de avaliação, a realizar em dias distintos, sendo que, no primeiro momento, será efetuada uma avaliação psicométrica (através de testes de reação e aptidão cognitiva e de questionários de personalidade/comportamental) e, no segundo momento, será realizada uma entrevista de avaliação psicológica, de carácter individual.

O segundo momento da avaliação psicológica só será aplicado aos candidatos que, no primeiro momento, sejam classificados com a menção de *Apto*.

Os resultados da aplicação deste método de seleção constarão de ficha individual de avaliação psicológica.

1.3 - A valoração final dos métodos de seleção prova de conhecimentos (com carácter eliminatório) e avaliação psicológica (com carácter eliminatório), será obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (PC \times 100\% + AP = Apto)$$

em que:

VF - Valoração Final;

PC - Prova de Conhecimentos;

AP - Avaliação Psicológica.

2 - Os métodos de seleção a utilizar no recrutamento de 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 requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, são os seguintes: avaliação curricular (com carácter eliminatório) e entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório), exceto, quando afastados, por escrito, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

2.1 - Avaliação curricular:

Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente os seguintes:

- A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- A avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Cada elemento será avaliado da seguinte forma:

Habilitação Acadêmica (HA) - graduação utilizada:

- 4.º Ano – 10 valores;
- 5.º Ano – 11 valores;
- 6.º Ano – 12 valores;
- 7.º Ano – 13 valores;
- 8.º Ano – 14 valores;
- 9.º Ano – 15 valores;
- 10.º Ano – 16 valores;
- 11.º Ano – 17 valores;
- 12.º Ano – 18 valores;
- Superior ao 12.º Ano – 20 valores.

Formação Profissional (FP), devidamente comprovada e relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função - graduação utilizada:

- Formação inferior a 14 horas – 10 valores;
- Formação de 14 a 34 horas – 12 valores;
- Formação de 35 a 69 horas – 14 valores;
- Formação de 70 a 89 horas – 16 valores;
- Formação de 90 a 119 horas – 18 valores;
- Formação igual ou superior a 120 horas – 20 valores.

Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas - graduação utilizada:

- Experiência Profissional inferior a 1 ano - 10 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 1 e inferior a 2 anos - 12 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 2 e inferior a 3 anos - 14 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 3 e inferior a 4 anos - 15 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 4 e inferior a 5 anos - 16 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 5 e inferior a 6 anos - 17 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 6 e inferior a 7 anos - 18 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 7 e inferior a 8 anos - 18,5 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 8 e inferior a 9 anos - 19 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 9 e inferior a 10 anos - 19,5 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 10 anos - 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último período, não superior a três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar – graduação utilizada:

Nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação:

- Desempenho inadequado (1 a 1,999) - 8 valores;
- Desempenho adequado (2 a 3,999) - 14 valores;
- Desempenho relevante (4 a 5) - 18 valores;
- Reconhecimento de desempenho excelente - 20 valores.

O Júri do procedimento concursal atribuirá a classificação de 10,00 valores aos candidatos que, por razões que comprovadamente não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativamente a um ou à totalidade dos ciclos avaliativos a considerar.

A classificação da Avaliação de Desempenho (AD) será obtida através da média simples das classificações obtidas no período a considerar.


4



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA
CÂMARA MUNICIPAL

A **avaliação final da avaliação curricular resultará da média aritmética ponderada dos valores obtidos nos diferentes parâmetros de avaliação:**

$$A.C. = (H.A \times 20\% + F.P. \times 30\% + E.P. \times 40\% + A.D. \times 10\%)$$

Em que:

AC - Avaliação Curricular;
HA - Habilitação Académica;
FP - Formação Profissional;
EP - Experiência Profissional;
AD - Avaliação do Desempenho.

2.2 - Entrevista de avaliação de competências:

Visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, baseando-se a sua aplicação num guião de 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. Para tal serão avaliadas as seguintes competências:

Competências técnicas:

- 1. Realização e Orientação para Resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.
- 2. 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.
- 3. Adaptação e Melhoria Contínua:** Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional.
- 4. Organização e Método de Trabalho:** Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.

Competências pessoais:

- 5. 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.
- 6. Trabalho de Equipa e Cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.

Competência Conceptual ou Conhecimentos Específicos:

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

A entrevista de avaliação de competências será classificada da seguinte forma:

Nível Classificativo	N.º de competências em que os comportamentos associados estão presentes
20 - Elevado	Apresenta as 7 competências
16 - Bom	Apresenta 5 ou 6 competências

Handwritten signature and stamp

12 - Suficiente	Apresenta 3 ou 4 competências
8 - Reduzido	Apresenta 1 ou 2 competências
4 - Insuficiente	Apresenta 0 competências

2.3 - A valoração final dos métodos de seleção aplicados aos candidatos que se encontrem na situação referida no n.º 2 da presente ata, avaliação curricular (com carácter eliminatório) e entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório), será obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (AC \times 70\% + EAC \times 30\%)$$

em que:

VF - Valoração Final;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

3 - Critérios de Desempate:

Na sequência da aplicação dos métodos de seleção e da ordenação final dos candidatos, subsistindo o empate após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados os critérios de desempate abaixo enunciados, de acordo com a seguinte ordem:

1.º - Candidato com maior experiência profissional na área funcional;

2.º - Candidato de menor idade.

As deliberações foram tomadas por votação nominal e por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por concluída a reunião da qual se lavrou a presente ata que vai ser lida e assinada por todos os seus membros.

O Júri

A Presidente



 Cristina Maria Rita Campos

O 1.º Vogal



 José Luis Carneiro Cirilo

O 2.º Vogal



 António Manuel Parreira Sobral