

*Car  
ter  
Cout*

## **ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS**

**(Assistente Operacional – Cantoneiro de Limpeza)**

**P-5 / 383**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE RESERVAS DE RECRUTAMENTO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TERMO RESOLUTIVO CERTO (UM ANO), PARA ASSISTENTE OPERACIONAL NA ÁREA FUNCIONAL DO SISTEMA PÚBLICO MUNICIPAL DE GESTÃO DE RESÍDUOS URBANOS E LIMPEZA PÚBLICA DOS SMVC.**

### **ACTA NÚMERO UM**

Aos três dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e dois, pelas 9,00 horas, reuniu na sede dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo, o Júri nomeado por Despacho da Presidente do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo (anexo 1, ordem de serviço n.º 107/2021 de 02 de dezembro) constituído pelo Presidente e Vogais efetivos, respetivamente, Constantino Emanuel Poças Azevedo (Técnico Superior e Dirigente Intermédio de 2º grau), Agostinho Mesquita Rodrigues de Matos (Coordenador Técnico dos Recursos Humanos) e Isabel dos Santos Martins Lima (Assistente Técnica), aprovou por unanimidade 1. Requisitos de admissão; 2. Perfil do candidato; 3. Parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de avaliação; 4. A grelha classificativa e; 5. Valoração final, relativamente à seleção dos candidatos para do presente procedimento concursal, não circunscrito a trabalhadores com prévia relação jurídica de emprego público, com reserva de recrutamento por forma a criar bolsa de recrutamento para satisfazer as necessidades de curto prazo presentes e futuras da área funcional do Sistema Público Municipal de Gestão de Resíduos Urbanos e Limpeza Pública dos SMVC.

#### **1. Requisitos de admissão (eliminatório).**

Os candidatos deverão cumprir, cumulativamente, os requisitos legais e específicos e até à data limite para a apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão, previstos no art.º 17 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (doravante designada por "LTFP"), a saber:

- a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção especial ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar;

*Car  
me  
L...h*

- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento e que, não se encontrando em mobilidade interna, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

Nível habilitacional exigido (Escolaridade obrigatória) de acordo com a idade do candidato:

Nascidos até 31/12/1966 — 4 anos de escolaridade;

Nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980 — 6 anos de escolaridade;

Nascidos a partir de 01/01/1981 — 9 anos de escolaridade;

Ano letivo 2009/2010 — 12 anos de escolaridade;

Não será admitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional.

## 2. Perfil do candidato.

Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional, nos termos do mapa anexo a que se refere alínea c) do n.º 1 do art.º 88.º LGTFP, na sua redação atual, correspondente ao grau de complexidade 1, compreendendo as seguintes funções e competências ao serviço do sistema público municipal de limpeza pública e gestão de resíduos, respetivamente:

Limpeza Pública,

1. Estabelece as medidas necessárias para assegurar a execução das tarefas de higiene e limpeza urbana, nomeadamente das vias e espaços públicos;
2. Assegurar a execução das tarefas de lavagens de pavimentos, fontes, lavadouros e chafarizes de domínio público;
3. Promover, acompanhar e verificar a realização de ações de desinfeção, desbaratização e desratização em áreas de domínio público, edifícios e equipamentos municipais, levadas a efeito por empresas devidamente licenciadas e credenciadas para o efeito;
4. Participar na elaboração de projetos de requalificação do espaço público, no que respeita aos equipamentos e instalações a ser utilizados pelos cidadãos e à criação de condições para a higienização dos espaços;
5. Assegurar toda a informação de cadastro relativamente ao sistema público de gestão da Higiene e Limpeza Urbana;

*Handwritten signature in blue ink.*

6. Desenvolver, executar e participar em ações de sensibilização e educação no âmbito da gestão da higiene urbana.

Resíduos urbanos,

1. Requisita atempadamente ao encarregado de serviço as ferramentas necessárias à execução das tarefas atribuídas;
2. Colabora com o motorista nas manobras necessárias ao bom e regular desempenho da condução;
3. Procede à baldeação dos recipientes públicos ou privados contendo RSU;
4. Arruma as ferramentas utilizadas no final de cada período de trabalho, informando o superior hierárquico de eventuais desaparecimentos;
5. Colabora na conservação e limpeza interior da viatura;

Para os funcionários que conduzam eventualmente viaturas (pesadas ou ligeiras), é exigido o mesmo procedimento, relativo a acidentes, prevenção de avarias, conservação do estado da viatura, exigido aos motoristas.

6. Assegurar o desenvolvimento das atividades de forma segura garantindo o cumprimento dos requisitos de segurança estabelecidos internamente;
7. Assegurar a minimização dos impactes ambientais decorrentes das suas atividades através da correta gestão dos resíduos produzidos e do consumo de recursos.

### **3. Parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de avaliação.**

Os métodos de seleção serão os estipulados na LGTFP, conjugados com a Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril e serão aplicados da seguinte forma:

- a) **Avaliação Curricular (AC)** com ponderação de 55%;
- b) **Entrevista profissional de seleção (EPS)** com ponderação de 45%.

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

#### **A. Avaliação Curricular (AC):**

##### Fatores de avaliação

- Habilitações Académicas (HA)
- Experiência Profissional (EP)

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

Este método com uma ponderação de 55%, será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

$$AC = (HA + 2EP) / (2)$$

Sendo:

HA = habilitação académicas - onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau 1 nos termos da al<sup>a</sup>. a) do n.º.1 do art.º.86º da Lei N.º.35/2014 de 20 de junho, havendo possibilidade de substituição da habilitação académica, por experiência profissional de 4 anos na atividade posta a concurso.

- Habilitação de grau académico de ensino secundário ou superior - 20 Valores
- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 15 Valores

(EP) – Experiência Profissional: considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;

- Inferior a um ano – 1 valor;
- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos – 5 valores;
- Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos – 10 valores;
- Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos – 15 valores;
- Igual ou superior a 6 anos – 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o que se encontre devidamente comprovado.

**B. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – Terá uma ponderação de 45% e visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

*Copy  
pro  
ceder*

Critérios de avaliação:

Critério 1 – Atitude e Motivação: Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança:

- a) Atitude desadequada e ausência de motivação – Classificação: insuficiente (4 valores)
- b) Atitude pouco adequada / pouca motivação – Classificação: reduzido (8 valores)
- c) Atitude e motivação adequadas – Classificação: suficiente (12 valores)
- d) Atitude / motivação muito adequadas – Classificação: bom (16 valores)
- e) Atitude / motivação excelentes – Classificação: elevado (20 valores).

Critério 2 – Conhecimentos, formação e motivação para o exercício da função:

- a) Ausência de conhecimentos/formação ou de motivação – insuficiente (4 valores)
- b) Poucos conhecimentos/formação ou motivação – reduzido (8 valores)
- c) Bons conhecimentos/formação e boa motivação – suficiente (12 valores)
- d) Muito bons conhecimentos/formação e motivação – bom (16 valores)
- e) Excelentes conhecimentos/formação e motivação – elevado (20 valores)

Critério 3 – Experiência na área em que é aberto o procedimento:

- a) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – insuficiente (4 valores)
- b) Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – reduzido (8 valores)
- c) Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – suficiente (12 valores)
- d) Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Bom (16 valores)
- e) Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Elevado (20 valores).

Classificação da entrevista profissional de seleção: será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação. É avaliada nos termos conjugados do nº 5 do artº.9º da Lei Portaria nº.125-A/2019, de 30 de abril; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

*Handwritten signature in blue ink.*

Prova teórico-prática de conhecimentos - terá ponderação de 50%, e considerará parâmetros de avaliação tais como perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e os graus de conhecimentos demonstrados. Será de realização individual, com duração de máxima de 30 minutos a saber;

- Lei nº.35/2014, de 20 de junho;
- Matéria Disciplinar: art.º 176.º até art.º 193.º e art.º 297.º;
- Matéria de Faltas: art.º 133.º até art.º 136.º;
- Lei 7/2009 de 12 de fevereiro;
- Matéria de Faltas: art.º(s) 251º a 257º;

A classificação expressa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

É permitida a consulta da legislação simples, não anotada, na prova de conhecimentos.

**A Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** será composta por uma única fase, de realização individual, com duração máxima até 20 minutos e, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

#### 4. A grelha classificativa e;

#### 5. Valoração final

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através das seguintes fórmulas:

Candidatos	Fórmula a aplicar
Nome do candidato	$CF = (0,55 \times AC) + (0,45 \times EPS)$

Sendo:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista profissional de seleção

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram-se excluídos da valoração final.

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

Será respeitada a ordem de recrutamento prevista no artigo 35º da Lei nº.35/2014, de 20 de junho, o recrutamento inicia-se sempre por ordem decrescente de ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em Situação de Requalificação e posteriormente os restantes. Em caso de igualdade de classificação o desempate será pela forma prevista no artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril e, subsistindo o empate, considera-se como critério preferencial a melhor nota referente á habilitação académica (último grau académico concluído) e, se mesmo assim permanecer o empate segue-se o critério da melhor classificação no parâmetro relativo á experiência profissional.

5. Nos termos do nº.3 do artigo 3º do Decreto-Lei n. 29/2001, de 3 de fevereiro o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Em conformidade com o artigo 6º do mesmo diploma legal, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7º do mesmo decreto-lei.

Nos termos do disposto no nº 2 do artigo 4º do referido diploma legal, competirá ao júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com as descritivas funcionais constantes do aviso de abertura do procedimento concursal.

6. Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através de utilização faseada dos métodos de seleção, conforme o previsto no artigo 8º da Portaria nº 83-A/2009 de 22 de janeiro. Nestes termos proceder-se-á:

- I. À aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método eliminatório;
- II. À aplicação do segundo método, apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por tranches os candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até á satisfação das necessidades que deram origem á publicitação do procedimento concursal.

7. De acordo com o preceituado no artigo 22.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, devendo para o efeito preencher o formulário-tipo, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica [www.smvc.pt](http://www.smvc.pt)

8. A candidatura deverá ser apresentada mediante preenchimento do modelo de formulário de candidatura, de utilização obrigatória, disponível no Gabinete de Gestão de Recursos – Recursos Humanos, sito no Edifício Activ Center, Praça do Alto Minho 4900-432 em Viana do Castelo ou

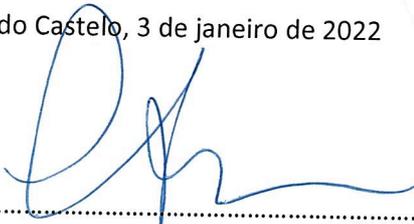
em [www.smvc.pt](http://www.smvc.pt) acompanhada, sob pena de exclusão, de curriculum vitae (CV) (Modelo europeu de utilização obrigatória disponível em [www.smvc.pt](http://www.smvc.pt)) e de fotocópia do certificado de habilitações (Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria: apenas poderá ser candidato ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável), assim como declaração emitida pelo serviço ou entidades para quem tenha prestado serviço, para efeitos do tempo de experiência na função.

A candidatura poderá ser entregue, preferencialmente, através do meio de comunicação eletrónica com o endereço [geral@smvc.pt](mailto:geral@smvc.pt) ou, pessoalmente, no Gabinete de Gestão de Recursos – Recursos Humanos, sito no Edifício Activ Center, Praça do Alto Minho 4900-432 em Viana do Castelo, em dias úteis, entre as 9h00 e as 16h00, ou, ainda, remetida por correio através de carta registada com aviso de receção, para Serviços Municipalizados de Viana do Castelo, Passeio das Mordomas da Romaria, CP 4904- 877 Viana do Castelo, até à data limite fixada na publicação respetiva, na Bolsa de Emprego Público (BEP). Na apresentação da candidatura através de correio registado com aviso de receção atende -se à data do respetivo registo.

O candidato apresentará, ainda, declaração assinada, sobre a proteção de dados, para efeitos de tratamento dos seus dados pessoais contidos no formulário de candidatura ao procedimento concursal e no curriculum vitae, através de documento "Declaração de Consentimento".

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.

Viana do Castelo, 3 de janeiro de 2022



Constantino Emanuel Poças Azevedo



Agostinho Mesquita Rodrigues de Matos



Isabel dos Santos Martins Lima