

## Ata nº 1



--- Aos quatro dias do mês junho de dois mil e vinte, reuniu pelas onze horas, no Município de Meda, o júri do procedimento concursal para ocupação de um posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado da carreira/categoria de Assistente Operacional – área de Cantoneiro de Vias Municípais, designado por Despacho do Sr.º Presidente da Câmara Municipal de Mêda, constituído por Presidente: Jorge Adalberto Marques Daniel, Dirigente Intermédio 2.º Grau; Vogais efetivos: Belmira de Jesus Ramos Plácido Lopes, Técnico Superior que substitui o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Rui Alberto Peneda Morgado, Encarregado Operacional, no uso da competência decorrente, designadamente das alíneas b) e c), do n.º 2, conjugadas com o n.º 3, ambos do artigo 14.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, e em linha com o determinado, quanto aos métodos de seleção a aplicar, a fim de decidir nomeadamente: - tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, bem como, a seleção dos temas a abordar nas mesmas; - a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação; - a grelha classificativa e o sistema de valoração de cada método; - o procedimento a adotar quanto á ordenação final dos candidatos; documentos a entregar para formalização da respetiva candidatura.-----Nos termos do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão utilizados no presente procedimento os seguintes métodos de seleção: ------ Prova de Conhecimentos (PC) - ponderação de 45%; ------- Avaliação Psicológica (AP) - ponderação de 25%; ------- Entrevista Profissional de Seleção(EPS) - ponderação de 30%. ------ A Prova de Conhecimentos (PC), destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função. A prova revestirá a forma escrita, de natureza teórica específica, e será constituída por questões de desenvolvimento e/ou escolha múltipla. A sua classificação será feita numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas, estando em análise, quando aplicáveis, na respetiva correção, os aspetos de acerto da resposta e a indicação das normas legais aplicáveis. ------A provas terá a duração de 45 minutos, com 15 minutos de tolerância, bem como a possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados, devendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos. ------Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação e respetivo anexo; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na atual redação; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), na atual redação, aplicada às Autarquias Locais pelo decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro; Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, aprovada pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na

atual redação; Regulamento da Estrutura Orgânica do Município – Organização Interna dos Serviços Municipais de Meda, publicado na 2.ª Série do Diário da República, n.º 164/2018, de 27 de agosto (Despacho n.º 8364/2018). -----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 referencia o perfil de competências consideradas essenciais para os postos de trabalho a ocupar, que consta do Anexo I da presente ata. ------- Competência 1 : Realização e Orientação para os Resultados; ------- Competência 2 : Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; ------- Competência 3 : Trabalho de equipa e cooperação: ------ Competência 4 : Relacionamento interpessoal: ------- Competência 5 : Optimização de Recursos: ------- Competência 6 Orientação para a segurança:. ------A Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma: ----a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto; -----b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as Classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. ------Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiencia profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o entrevistado, incidindo sobre os seguintes parâmetros de avaliação: a) Experiencia Profissional; b) Registo de motivação e interesse profissional; c) Capacidade de Comunicação; d) Relacionamento Interpessoal. ------Por cada Entrevista Profissional de Seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo por base a grelha classificativa, Anexo II da presente ata, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações deste Município e disponibilizados no seu portal, em www.cm-meda.pt. ------A EPS será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações base de 20, 16, 12, 8, e 4 valores atribuídas aos parâmetros mencionados no ponto anterior. ------A EPS é realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação da EPS resulta da votação nominal e por maioria, e o resultado será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. ------Cada entrevista terá uma duração aproximada de 20 minutos. ------



Je Hoff V.

A Classificação Final (CF) sera obtida atraves da media aritmética ponderada das classificações
quantitativas dos três métodos de seleção que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtidos
através da seguinte fórmula:
CF= (PCx45%) +(APx25%) +(EPSx30%)
Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: expecto quando
afastados por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência
ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou tratando-se de candidatos colocados
em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição,
competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento
foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:
a) Avaliação Curricular – ponderação de 40%;
b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – ponderação de 60%
Avaliação curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação
académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação
realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Terá ponderação de 40% e
serão considerados e ponderados na escala de 0 a 20 valores os seguintes parâmetros: Habilitação
Académica de Base (HL); Formação Profissional (FP); Experiência profissional (EP) e Avaliação de
desempenho (AD), conforme Anexo III da presente ata
A Classificação Final (CF) será obtida na escala de 0 a 20, com valoração até às centésimas, segundo a
aplicação da seguinte fórmula:
AC = (HL x 30 %) + (FP x 30 %) + (EP x 30%) + (AD x 10 %)
HL - Habilitação Académica de Base: - Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou
superior à exigida para a integração na carreira do presente procedimento, sendo valorada do seguinte
modo:
a) Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 18 valores;
b) Habilitações académicas de grau superior exigido na candidatura — 20 valores
FP - Formação Profissional: neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação
relevantes para a área da atividade especifica para que é aberto o presente procedimento concursal
devidamente comprovados. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte
fórmula:
Sem formação profissional – 0 valores;
Formação entre 1 hora e as 100 horas – 10 valores;
Formação entre 101 horas a 200 horas — 12 valores;
Formação entre as 201 horas e as 300 horas – 14 valores;
Formação entre as 301 horas e as 400 horas – 16 valores;
Formação entre as 401 horas e as 500 horas – 18 valores;

	10
	Shulk
	. /
	2/11
Formação superior às 500 horas – 20 valores	1/1
EP - Experiencia Profissional: neste parâmetro será valorizado o desempenho efetivo de funções na	V

EP área de atividade para que é aberto o presente procedimento concursal, devidamente comprovado, tendo em conta o seguinte critério: -----sem experiência – 0 valores; ------Experiência Profissional até 3 anos – 10 valores; ------Experiência Profissional superior a 3 e até 8 anos – 12 valores; ------Experiência Profissional superior a 8 anos e até 12 anos – 14 valores; ------Experiência Profissional superior a 12 anos e até 15 anos - 16 valores; ------Experiência Profissional superior a 15 anos e até 18 anos – 18 valores; ------Superior a 18 anos – 20 valores. ------AD - Avaliação de Desempenho: este parâmetro diz respeito à avaliação média aritmética relativa aos últimos 3 biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, tendo em conta o seguinte: ------Desempenho Excelente - 20 valores; ------Desempenho Relevante - 16 valores; ------Desempenho Adequado - 12 valores; ------Desempenho Inadequado - 5 valores; ------Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho, relativa aos períodos a considerar, serão atribuídos 10 valores, tendo em conta o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. --------- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação de uma relação interpessoal, informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que consta do Anexo I da presente ata. Esta entrevista deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de discrições comportamentais ocorridas em situações reais evidenciadas pelo candidato. A avaliação quantitativa encontrada na análise anterior, corresponderá uma avaliação qualitativa encontrada de acordo com os seguintes intervalos: - de 4 a 6 valores=Insuficiente; >6 e <10 valores = Reduzido; ≥10 e ≤14= Suficiente; ≥14 e≤18 = Bom; ≥18 e ≤20 Elevado. ------

N.º de Competências em que o comportamento esteve presente
Nas 6 competências
Em 5 competências
Em 3-4 competências
Em 2 competências
0-1 competências



--- Classificação Final (CF) será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtidos através da seguinte fórmula: -----------CF = (ACx40%) + (EACx60%). --------- Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. -------- Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de ordenação preferencial serão os previstos no artigo 27.º da portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. --------- Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -------- Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. -------- Os candidatos excluídos serão notificados, nos termos do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo. -------- No âmbito da audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o modelo de formulário disponível, em www.cm-meda.pt, podendo ser entregue pessoalmente ou remeter por correio registado, com aviso de receção, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Meda, largo do Município, 6430-198 Meda. -------- A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será afixado no Edifício dos Paços do concelho e disponibilizados, em www.cm-meda.pt. --------- A lista unitária de ordenação final, após homologação, será, igualmente, afixada no Átrio dos Paços do concelho e disponibilizados, em www.cm-meda.pt. -------- Quota de emprego para pessoas com deficiência: ---------Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de ---Para efeitos de admissão aos procedimentos concursais, e nos termos do artigo 6.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar no formulário tipo de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e indicar se necessitam de meios/condições especiais para a realização dos métodos de seleção. ------

O presidente do júri,

(Jorge Adalberto Marques Daniel)

1.º vogal efetivo,

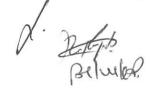
(Belmira de Jesus Ramos Plácido Lopes)

2.º vogal efetivo,

(Rui Albertø Peneda Morgado)



## **ANEXO I**



Assistente Operacional – área de Cantoneiro de Vias Municipais

De acordo com o anexo referido no artigo 88.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, à carreira/categoria de Assistente Operacional corresponde o seguinte conteúdo funcional:

Funções de natureza executiva, de caráter 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.

# **PERFIL DE COMPETÊNCIAS**

Para proceder à aplicação do método de seleção – Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, as competências consideradas essências são as seguintes:

**REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS**: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Procura atingir os resultados desejados.
- Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
- Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
- É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.

**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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.
- Responde com prontidão e com disponibilidade.
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.
- Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.

Behard.

**Trabalho de equipa e cooperação**: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar comoutros de forma ativa.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual.
- Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa.
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado.
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.

**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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
- Trabalha com pessoas com diferentes caraterísticas.
- Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional.
- Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.

**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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.
- Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.
- Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.
- Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.

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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

 Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.



- Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.
- Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente.
- Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.

O Júri,



Nome:

Órgão/ Serviço: Data:

Área de atividade:

Carreira/Categoria:

8 8		
4.0		
7		
-		
2		
	_	
- 1	Z	
>	<	
-	1	
-		
Description		
-	7	
- [ ]		
=		
	-	

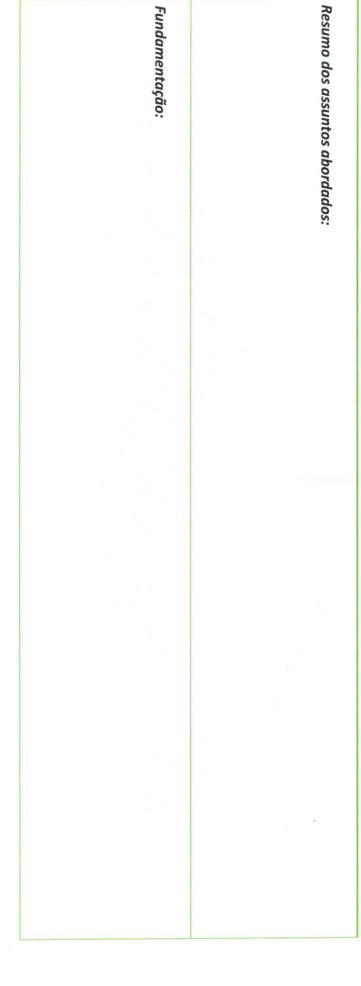
$\geq$
Z
×
0
-
3
P
Entrevista Pr
a
T
5
<b>=</b>
S
0.
n
=
rofissional de
S
Selecção
S
S
Ö
- 1
I
Ficha
ล
ī
₫.
$\leq$
ndividu
2

		Deliberação		
Apreciação	Presidente	Vogal	Vogal	Valoração
Experiência profissional				
Registo de Motivação e Interesse				
Profissional				
Capacidade de Comunicação				
Relacionamento Interpessoal				

Classificação quantitativa



# ANEXO II - Entrevista Profissional de Selecção - Ficha Individual





## Ata n. º 1 - ANEXO III

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado para a carreira/categoria de Assistente Operacional - área de Cantoneiro de Vias Municipais

## Ficha Avaliação Curricular

## (HL\*30%)+(FP\*30%)+(EP\*30%)+(AD\*10%)

(candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36 da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

Fatores de Apreciação	Forma de Classificação	Pontuação Atribuída
Habilitações académicas - HA	Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores	
(30%)	Habilitações académicas de grau superior exigido na candidatura - 20 valores	
	Sem formação profissional – 0 valores;	
	Formação entre 1 hora e as 100 horas - 10 valores	
Formação	Formação entre 101 horas a 200 horas – 12 valores;	
Profissional - FP	Formação entre as 201 horas e as 300 horas – 14 valores;	
(30%)	Formação entre as 301 horas e as 400 horas – 16 valores;	
	Formação entre as 401 horas e as 500 horas – 18 valores;	
	Formação superior às 500 horas – 20 valores	
	Sem experiência – 0 valores;	
Experiência	Experiência Profissional até 3 anos - 10 valores	
	Experiência Profissional superior a 3 e até 8 anos – 12 valores;	
Profissional - EP	Experiência Profissional superior a 8 anos e até 12 anos – 14 valores;	
(30%)	Experiência Profissional superior a 12 anos e até 15 anos valores – 16 valores;	
	Experiência Profissional superior a 15 anos e até 18 anos – 18 valores;	
	Superior a 18 anos – 20 valores	
	Desempenho Excelente - 20 valores;	
Avaliação de	Desempenho Relevante - 16 valores;	
Desempenho - AD	Desempenho Adequado - 12 valores;	]
(10%)	Desempenho Inadequado - 5 valores;	
	Sem Avaliação de Desempenho - 10 valores	

Belynnika.

Je. Aleh p. A. K.