MÊDA
MUNICÍPIO

# Ata nº 1

--- Aos quatro dias do mês de 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**, 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 Supeior 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. ----------

Programa e legislação necessária para a realização da prova: ----------

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. ----------

**A Classificação Final (CF)** será obtida através da média 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; ----------

Formação superior às 500 horas – 20 valores. ----------

**EP - Experiencia Profissional:** neste parâmetro será valorizado o desempenho efetivo de funções na 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. ----------

| Nível Classificativo | N.º de Competências em que o comportamento esteve presente |
|---|---|
| 20 – Elevado | Nas 6 competências |
| 16 – Bom | Em 5 competências |
| 12 – suficiente | Em 3-4 competências |
| 8 – Reduzido | Em 2 competências |
| 4 - Insuficiente | 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 Átrio 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 classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. ----------

---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. ---------

--- Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. ----------

--- E nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida por cada um dos presentes e aprovada, por maioria e votação nominal vai a mesma ser assinada por todos os elementos do júri que nela participaram. ----------

**O presidente do júri,**

*(Jorge Adalberto Marques Daniel)*

**1.º vogal efetivo,**

(Belmira de Jesus Ramos Plácido Lopes)

**2.º vogal efetivo,**

(Rui Alberto Peneda Morgado)

MÊDA
MUNICÍPIO

# ANEXO I

**Assistente Operacional**

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.

**TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO**: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros 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,

## ANEXO II - Entrevista Profissional de Selecção – Ficha Individual

***Nome:***

***Carreira/Categoria:***

***Área de atividade:***

***Órgão/ Serviço:***

***Data:***

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

| | |
|---|---|
| Classificação quantitativa | |

## ANEXO II - Entrevista Profissional de Selecção – Ficha Individual

| |
|---|
| ***Resumo dos assuntos abordados:***<br>Experiência profissional<br>Registo de Motivação e Interesse Profissional;<br>Capacidade de Comunicação;<br>Relacionamento Interpessoal; |
| ***Fundamentação:*** |

O Júri,

MÊDA
MUNICÍPIO

**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***

**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 (30%)** | Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores | |
| | Habilitações académicas de grau superior exigido na candidatura - 20 valores | |
| **Formação Profissional - FP (30%)** | 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; | |
| | Formação superior às 500 horas – 20 valores | |
| **Experiência Profissional - EP (30%)** | 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 valores – 16 valores; | |
| | Experiência Profissional superior a 15 anos e até 18 anos – 18 valores; | |
| | Superior a 18 anos – 20 valores | |
| **Avaliação de Desempenho - AD (10%)** | Desempenho Excelente - 20 valores; | |
| | Desempenho Relevante - 16 valores; | |
| | Desempenho Adequado - 12 valores; | |
| | Desempenho Inadequado - 5 valores; | |
| | Sem Avaliação de Desempenho - 10 valores | |
| **PONTUAÇÃO FINAL** | | |

O Júri,