



01

Aviso

Procedimento Concursal Comum a Termo Resolutivo Certo para Ocupação de Dois Postos de Trabalho do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Mealhada na Carreira/Categoria de Assistente Operacional – Cantoneiros De Vias

1. A Câmara Municipal da Mealhada, em reunião ordinária de 31 de maio de 2021, no exercício da competência prevista no n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, aprovou a abertura de procedimento concursal comum, nos termos previstos na alínea a) do artigo 3.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para recrutamento de 2 Assistentes Operacionais – Cantoneiro de Vias, tendo em vista a constituição de relação jurídica de emprego público a Termo Resolutivo Certo, pelo prazo de um ano eventualmente renovável até ao limite legalmente previsto, para fazer face ao aumento excecional e temporário da atividade da referida Divisão, nos termos da alínea h) do n.º 1 do artigo 57.º da LTFP.

2. **Local de trabalho:** as funções serão exercidas na área do Município da Mealhada.

3. **Caracterização do posto de trabalho e das funções a exercer:** Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis, designadamente: proceder à vigilância, conservação e limpeza de vias municipais; executar pequenas reparações e desimpedir os acessos; limpar valetas, compor bermas, desobstruir aquedutos e sistemas de drenagem de águas pluviais; compor pavimentos, efetuando reparações de calcetamento ou com massas betuminosas; executar corte de vegetação arbórea rasteira. 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.

4. **Posição remuneratória de referência:** 665,00€, correspondente à posição remuneratória 4 nível 4 da Tabela Remuneratória Única.

5. **Requisitos gerais de admissão:** os previstos no artigo 17.º da LTFP:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, Convenção internacional 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 desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.



5.1. - Em conformidade com o disposto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, podem concorrer candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do mesmo artigo.

6. Habilitações profissionais: Escolaridade obrigatória. Não é admissível a substituição da habilitação por formação e/ou experiência profissionais detidas pelo candidato.

7. Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Câmara Municipal da Mealhada idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

8. Formalização de candidaturas — as candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), através do preenchimento do formulário, disponível na página eletrónica do Município da Mealhada, em www.cm-mealhada.pt, podendo ser enviadas por correio eletrónico, para o endereço recrutamento@cm-mealhada.pt, entregues pessoalmente no serviço de Recursos Humanos da Câmara Municipal, dentro do horário de atendimento ou remetidas pelo correio, com aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado, para o seguinte endereço postal: Município de Mealhada, Largo do Município, 3054-001 Mealhada.

8.1. - A candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- a) Documento comprovativo das habilitações exigidas, bastando que os candidatos entreguem fotocópia simples do certificado de habilitações académicas ou de outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável;
- b) Curriculum Vitae detalhado, organizado e assinado;
- c) No caso de o candidato possuir relação jurídica de emprego público, deverá apresentar declaração atualizada, emitida pelo organismo ou serviço onde o candidato exerce funções ou pertence, da qual conste, de forma inequívoca, a modalidade da relação jurídica de emprego público que detém, a carreira/categoria e posição remuneratória detida, as atividades/funções que se encontra a exercer inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas, a antiguidade na categoria, na carreira e na função pública, bem como a indicação da avaliação do desempenho quantitativa, obtida no último biénio, e, na ausência de avaliação, o motivo que determinou tal facto.



M

8.2. - A candidatura deverá, ainda, ser acompanhada de fotocópia simples dos documentos comprovativos dos factos descritos no Curriculum Vitae, designadamente dos relativos à formação profissional frequentada e à experiência profissional detida, sob pena de não serem considerados pelo Júri do procedimento.

8.3. - Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o provimento.

8.4. - As falsas declarações prestadas pelos candidatos ou a apresentação de documentos falsos na instrução da candidatura determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal.

8.5. - Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de março, para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

9. Métodos de seleção: para além dos métodos obrigatórios previstos no artigo 36.º da LTFP e no artigo 5.º da Portaria, em função da origem dos candidatos e das funções exercidas, serão aplicados o método de seleção prova de conhecimentos e a título de método complementar, a entrevista profissional de seleção, com vista à avaliação da experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento pessoal, conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria. A fixação das ponderações dos métodos de seleção será efetuada pelo Júri respetivo, em cumprimento das regras estabelecidas na lei quanto a essa matéria.

a) Aos candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LTFP:

Prova de conhecimentos prática: 55%;
Entrevista profissional de seleção: 45%;

b) Aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (salvo se afastados, por escrito, pelos candidatos, caso em que serão aplicados os métodos *supra* identificados):

Avaliação curricular: 45%;
Entrevista de avaliação de competências: 25%;
Entrevista profissional de seleção: 30%;



9.1. - Métodos de Seleção a aplicar aos Candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LTFP ou aos Candidatos que, embora abrangidos pelo n.º 2 do Artigo 36.º da LTFP, optem, por escrito, pela aplicação destes métodos:

9.1.1. - PROVA DE CONHECIMENTOS (PC): destina-se a avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício da função posta a concurso, nos seguintes termos:

A prova de conhecimentos assumirá a forma prática e consistirá no manuseamento de ferramentas manuais e mecanizadas, em contexto real e terá a duração máxima de vinte minutos.

Será avaliada nos seguintes parâmetros e respetivas ponderações, expressa numa escala de 0 a 20 valores:

Mobilidade	Iniciativa e autonomia	destreza	Trabalho de equipa e cooperação	Segurança
20%	20%	20%	20%	20%

9.1.2. - ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS): visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, não podendo ter duração superior a trinta minutos. Este método será avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Parâmetros a avaliar:

1) **Experiência profissional:** análise do percurso profissional, sua relevância para o cumprimento das funções a desempenhar e capacidade de adaptação ao posto de trabalho.

Critérios de classificação:

- **Insuficiente:** Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever deficiente capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos insuficientes conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.





- **Reduzido:** Manifestou uma análise pouco crítica do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever fraca capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos reduzidos conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.
- **Suficiente:** Manifestou facilidade na análise do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever suficiente capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos razoáveis conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.
- **Bom:** Na análise do percurso profissional projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo antever uma grande capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude do bom nível de conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.
- **Elevado:** Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver, permitindo antever elevada capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos profundos níveis de conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.

2) **Capacidade de comunicação:** Capacidade de conceber, de imediato, através da conversação ou do desenvolvimento de um tema ou situação, o respetivo desenvolvimento harmonioso, congruente e lógico e capacidade de fazer perceber os argumentos e as ideias contidas na resposta, bem como a correta e coerente utilização dos conceitos que os suportam.

Critérios de classificação:

- **Insuficiente:** Demonstra possuir muito pouca capacidade de comunicação, no que diz respeito à perceção e transmissão das ideias/mensagens, não sendo explícito nas respostas dadas, tendo muita dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados.
- **Reduzido:** Demonstra possuir pouca capacidade de comunicação, no que diz respeito à perceção e transmissão das ideias/mensagens, sendo pouco explícito nas respostas dadas, tendo alguma dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados
- **Suficiente:** Revela alguma capacidade de comunicação, conseguindo conceber o conteúdo e transmitir as ideias contidas nas respostas, usando, porém, poucos conceitos que as suportem, sendo de relevar, no entanto, a sua correta aplicação e a não apresentação de qualquer dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados.
- **Bom:** Demonstra possuir uma boa capacidade em desenvolver os vários temas de forma harmoniosa, fazendo perceber as ideias e os argumentos contidos nas respostas, utilizando corretamente grande parte dos conceitos que as suportam, não revelando qualquer dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados.
- **Elevado:** Demonstra possuir uma elevada capacidade em desenvolver os vários temas de forma harmoniosa, fazendo perceber as ideias e os argumentos contidos nas respostas, utilizando corretamente



todos os conceitos que as suportam, não tendo qualquer dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, empregando simultaneamente conceitos equivalentes e, ou, exemplos de forma a permitir aos interlocutores confirmarem que a mensagem foi devidamente compreendida.

- 3) **Dinamismo e motivação:** Capacidade de promover a mudança e a melhoria contínua e entusiasmo e interesse pelas funções a desempenhar.

Critérios de classificação:

- **Insuficiente:** Demonstrou possuir muito pouco entusiasmo pelo exercício da função. Definição de objetivos muito confusa. Respondeu na maioria das vezes às questões colocadas com conceitos não adequados ou com conceitos vagos, revelando muita insegurança ou incerteza nas respostas.

- **Reduzido:** Demonstrou possuir pouco entusiasmo pelo exercício da função. Definição de objetivos pouco clara. Respondeu por vezes às questões colocadas com conceitos não adequados ou com conceitos vagos, revelando alguma insegurança ou incerteza nas respostas.

- **Suficiente:** Demonstrou possuir algum entusiasmo pelo exercício da função. Definiu objetivos permitindo prognosticar algum interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Deu respostas que indiciam perspetivar fazer algo mais em termos profissionais ou pessoais, mas sem concretizar.

- **Bom:** Demonstrou possuir entusiasmo pelo exercício da função, relevando interesse pelas atividades a desenvolver. Definiu objetivos projetando interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Deu respostas que indiciam querer progredir no trabalho, ou aceitar desafios, conseguir fazer mais em termos de trabalho.

- **Elevado:** Demonstrou possuir bastante entusiasmo pelo exercício da função, relevando muito interesse pelas atividades a desenvolver. Definiu objetivos projetando forte interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Deu respostas que indiciam querer progredir no trabalho, ou aceitar desafios, conseguir fazer mais em termos de trabalho, integrando o conceito de serviço público numa perspetiva prática e não meramente retórica.

- 4) **Relacionamento interpessoal:** Facilidade de integração e de espírito de equipa, capacidades de cooperação, de gestão de conflitos e de originar climas de trabalho positivos.

Critérios de classificação:

- **Insuficiente:** Manifestou pouco ou nenhum entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os munícipes, revelando nenhuma preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover a confiança e o respeito pelos colegas, permitindo antever que apresentará dificuldade no relacionamento interpessoal.



9

- **Reduzido:** Manifestou algum entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os munícipes, revelando pouca preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover a confiança e o respeito pelos colegas, permitindo prever que apresentará pouca facilidade no relacionamento interpessoal.

- **Suficiente:** Manifestou razoável entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os munícipes, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover a confiança e o respeito pelos colegas, permitindo assim prever que apresentará alguma facilidade no relacionamento interpessoal.

- **Bom:** Manifestou um bom nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os munícipes, revelando franca preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover a confiança e o respeito pelos colegas, permitindo assim prever que apresentará facilidade no relacionamento interpessoal.

- **Elevado:** Manifestou elevado nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os munícipes, revelando total preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover a confiança e o respeito pelos colegas e público em geral, enunciando espontaneamente medidas de prevenção de riscos de conflito efetivamente realistas, permitindo assim prever que apresentará grande facilidade no relacionamento interpessoal.

9.1.3. - CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF): Expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resulta das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 55\% PC + 45\% EPS$$

Em que:

CF: Classificação final

PC: Prova de conhecimentos

EPS: Entrevista profissional de seleção.

9.2. - Métodos de seleção a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:

9.2.1. - AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC): expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação literária, o percurso profissional e a relevância da experiência adquirida, a formação realizada e a avaliação de desempenho obtida, resultando a classificação deste método de seleção da aplicação da seguinte fórmula:



$$AC = (HL + FP + EP + AD) / 4$$

Em que:

AC: Avaliação curricular

HL: Habilitação literária

FP: Formação profissional

EP: Experiência profissional

AD: Avaliação do desempenho.

Habilitação literária (HL) de grau exigido à candidatura: 18 valores; e habilitação literária de grau superior ao exigido na candidatura: 20 valores.

Formação profissional (FP) em que serão ponderadas as ações de formação profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, efetuadas nos últimos dez anos, sendo este parâmetro valorado do seguinte modo:

N.º de horas de formação profissional relevante	Valoração
Sem formação relevante	10 valores
Inferior a 20 horas	12 valores
De 20 até 50 horas	14 valores
Mais de 50 horas até 100 horas	16 valores
Mais de 100 horas até 200 horas	18 valores
Mais de 200 horas	20 valores

Nas ações de formação (cursos de formação de pequena, média e longa duração, seminários, palestras, encontros, jornadas e conferências) em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de sete horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. Na ausência de qualquer discriminação da duração em horas ou em dias, é atribuído um total de 3 horas e 30 minutos.

Experiência profissional (EP): Neste parâmetro apenas será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, que se encontre devidamente comprovado, nos seguintes termos:



97

Tempo de serviço	Valoração
< 2 anos	10 valores
≥ 2 anos e < 4 anos	12 valores
≥ 4 anos e < 6 anos	14 valores
≥ 6 anos e < 8 anos	16 valores
≥ 8 anos e < 10 anos	18 valores
≥ 10 anos	20 valores

Avaliação de desempenho (AD) relativa ao último biénio (ou na inexistência deste, a reportada ao ano mais recente), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, resultando a classificação deste fator da aplicação dos seguintes níveis classificativos, de acordo com o disposto em vigor para este efeito (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na sua atual redação, a qual estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, adiante designado por SIADAP):

Avaliação final SIADAP	Valoração
1 – 1,999	0 valores
2 – 2,499	6 valores
2,50 – 2,999	8 valores
3 – 3,499	10 valores
3,5 – 3,999	12 valores
4 – 4,499	14 valores
4,5 – 4,999	16 valores
5	18 valores
Desempenho relevante com mérito (Menção desempenho Excelente)	20 valores
Sem avaliação do desempenho por facto não imputável ao candidato	10 valores

9.2.2. - ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC): Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com vista a uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através das descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidatado. Atendendo ao perfil de competências previamente definido, as competências que se pretende avaliar são as seguintes:

Competências	Nas vertentes de:
Técnicas	Orientação para resultados Inovação e qualidade
Pessoais	Trabalho em equipa Responsabilidade e compromisso com o serviço
Conceptuais ou conhecimentos específicos	Conhecimentos especializados e experiência



O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva fundamentação:

Nível classificativo	N.º de competências em que o comportamento associado esteve presente
20 – Elevado	Nas 5 competências
16 – Bom	Em 4 competências
12 – Suficiente	Em 3 competências
8 – Reduzido	Em 2 competências
4 – Insuficiente	Em 1/0 competência

9.2.3. - ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS): Será avaliada, classificada e valorada de acordo com o definido para o mesmo método a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LTFP ou aos candidatos que, embora abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, optem, por escrito, pela aplicação desses métodos.

9.2.4. - CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF): Expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resulta das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 45\% AC + 25\% EAC + 30\% EPS$$

Em que:

CF: Classificação final

AC: Avaliação curricular

EAC: Entrevista de avaliação de competências

EPS: Entrevista profissional de seleção.

9.3. - DISPOSIÇÕES GERAIS:

- 1) Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios.
- 2) É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.
- 3) A falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal.
- 4) Em caso de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no n.º 1 do artigo 27.º da Portaria e, subsistindo o empate, a ordenação será efetuada, de forma decrescente, do seguinte modo:
 - a) Em função da valoração obtida no primeiro método de seleção utilizado;



- b) Em função do maior tempo de experiência profissional relativamente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho.

9.4. - Aplicação faseada dos métodos de seleção - por questões de celeridade, e estando em causa o recrutamento para dois postos de trabalho, considera-se adequada a aplicação faseada dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 7.º da Portaria, no caso de o número de candidatos ser superior ou igual a 20, no caso contrário, os métodos de seleção serão aplicados nos termos previstos nos n.ºs 1 e 2 do citado artigo 7.º.

10. A lista unitária de ordenação final homologada é afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

11. Composição do Júri:

Presidente: José Alberto Marques Tavares, Chefe de Divisão Gestão/Conservação Rodoviária, Gestão Frotas e Proteção Civil;

1.º Vogal efetivo: Gracinda Maria Henriques Ferreira, Técnica Superior, que substitui o Presidente nas faltas e impedimentos
2.º Vogal efetivo:

2.º Vogal efetivo: António Fernando Rodrigues Amaro da Luz, Técnico Superior;

1.º Vogal suplente: Maria Beatriz Simões Sousa Cerveira, Coordenadora Técnica;

2.º Vogal suplente: Isabel Maria Nogueira Xabregas Seabra das Neves, Técnica de Informática.

Mealhada, 28 de junho de 2021

O Presidente da Câmara Municipal,

(Rui Manuel Leal Marqueiro)

