

[Área do Organismo \(https://www.bep.gov.pt/Pages/Areas/AreaOrganismo.aspx\)](https://www.bep.gov.pt/Pages/Areas/AreaOrganismo.aspx)[Ofertas](#)[Mobilidade Geral](#)[Mobilidade Voluntária](#)[Sobre a BEP](#)[Ajuda](#)[Início \(../..../Default.aspx\)](#)

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

[Requisitos de Admissão](#)[Formalização Candidaturas](#)[Descrição do Procedimento](#)[NAO VER TUDO ▲](#)**Código da Oferta:**

OE202106/0282

Tipo Oferta:

Procedimento Concursal Comum

Estado:

Pendente ●

Nível Orgânico:

Câmaras Municipais

Órgão/Serviço:

Câmara Municipal da Mealhada

Vínculo:

CTFP por tempo indeterminado

Regime:

Carreiras Gerais

Carreira:

Assistente Operacional

Categoria:

Assistente Operacional

Grau de Complexidade:

1

Remuneração:

665,00 €

Suplemento Mensal:

0,00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Para além das funções previstas no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante designada por LTFP), as atividades inerentes ao posto de trabalho a preencher consistem em:

- 1) silvicultura preventiva, na vertente da gestão de combustível florestal, com recurso a técnicas manuais, moto manuais, mecânicas ou fogo controlado, entre outras;
- 2) manutenção e proteção de povoamentos florestais, no âmbito da gestão florestal e do controlo de agentes bióticos nocivos;
- 3) silvicultura de carácter geral;
- 4) manutenção e beneficiação de infraestruturas de defesa da floresta e de apoio à gestão florestal;

- 5) sensibilização das populações para as normas de conduta, em matéria de proteção florestal, nomeadamente, no âmbito do uso do fogo, da limpeza das florestas e da fitossanidade;
- 6) vigilância armada, primeira intervenção em incêndios florestais, apoio a operações de rescaldo e vigilância ativa pós-rescaldo, no âmbito da proteção civil, sendo ainda, um agente de proteção civil.
- 7) 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.

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal da Mealhada	1	Rua do Jardim		3050337 MEALHADA	Aveiro	Mealhada

Total Postos de Trabalho:

1

Quota para Portadores de Deficiência:

0

Observações:**Relação Jurídica Exigida:**

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

CTFP por tempo indeterminado

CTFP a termo resolutivo certo

CTFP a termo resolutivo incerto

Sem Relação Jurídica de Emprego Público

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica :

- 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.

Requisitos de Nacionalidade:

Sim

Habilitação Literária:

Habilitação Ignorada

Admissão de candidatos não titulares da habilitação exigida:

Não

Outros Requisitos:**Envio de candidaturas para:**

Município de Mealhada, Largo do Município, 3054-001 Mealhada

Contatos:

recrutamento@cm-mealhada.pt; 231200980

Data Publicitação:

2021-06-15

Data Limite:

2021-06-28

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:
Diário da República n.º 113 de 14 de junho de 2021

Descrição do Procedimento:
Aviso

Procedimento Concursal Comum para Ocupação de um Posto de Trabalho na Carreira/Categoria de Assistente Operacional - Sapador Florestal, na modalidade de Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado

1. A Câmara Municipal da Mealhada, em reunião ordinária de 19 de abril 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 um (1) Assistente Operacional - Sapador Florestal, tendo em vista a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

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: para além das funções previstas no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante designada por LTFP), as atividades inerentes ao posto de trabalho a preencher consistem em:

silvicultura preventiva, na vertente da gestão de combustível florestal, com recurso a técnicas manuais, moto manuais, mecânicas ou fogo controlado, entre outras; manutenção e proteção de povoamentos florestais, no âmbito da gestão florestal e do controlo de agentes bióticos nocivos; silvicultura de caráter geral; manutenção e beneficiação de infraestruturas de defesa da floresta e de apoio à gestão florestal; sensibilização das populações para as normas de conduta, em matéria de proteção florestal, nomeadamente, no âmbito do uso do fogo, da limpeza das florestas e da fitossanidade; vigilância armada, primeira intervenção em incêndios florestais, apoio a operações de rescaldo e vigilância ativa pós-rescaldo, no âmbito da proteção civil, sendo ainda, um agente de proteção civil; 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. Posicionamento remuneratório: de acordo com o estabelecido no art.º 38.º da LTFP e Lei do Orçamento de Estado em vigor, a posição remuneratória de referência é a correspondente à 4.ª posição remuneratória, nível 4 da tabela remuneratória única, remuneração de 665,00(€).

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.

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, será aplicado, 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) Aos candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LTFP:

Prova de conhecimentos prática (45%)

Avaliação psicológica (30%);

Entrevista profissional de seleção (25%);

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 (30%);

Entrevista profissional de seleção (25%).

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 PRÁTICA (PC): destina-se a avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função. Assumirá a forma prática e consistirá na execução de trabalhos de silvicultura preventiva e manuseamento de equipamento. Terá a duração de 20 minutos e será classificada de 0 a 20 valores

9.1.2 - AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP): A avaliação psicológica 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 referência o seguinte perfil de competências - elenco de competências e dos comportamentos que estão diretamente associados ao posto de trabalho, identificados como os mais relevantes para um desempenho de qualidade, com base na análise da função e do contexto profissional em que a mesma se insere:

Características de personalidade:

I. Característica personalidade 1 (CP 1) - Responsabilidade

II. Característica personalidade 2 (CP 2) - Cordialidade

III. Característica personalidade 3 (CP 3) - Perseverança

IV. Característica personalidade 4 (CP 4) - Autoconfiança

Competências comportamentais:

I. Competência comportamental 1 (CC1) - Proatividade

II. Competência comportamental 2 (CC2) - Capacidade de adaptação

III. Competência 3 (CC 3) - Aptidão para trabalhar em equipa

IV. Competência 4 (CC 4) -Tolerância à pressão

V. Competência 5 (CC 5) - Sentido crítico

A avaliação psicológica será efetuada por entidade especializada, através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases, sendo valorada da seguinte forma:

- Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto ou Não Apto.
- Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de:

Insuficiente - 4 valores;

Reduzido - 8 valores;

Suficiente - 12 valores;

Bom - 16 valores;

Elevado - 20 valores.

9.1.3 - 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.
- 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.

9.1.4 - 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:

$$CF = 45\% PC + 30\% AP + 25\% EPS$$

Em que:

CF: Classificação final

PC: Prova de conhecimentos

AP: Avaliação psicológica

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 académica, 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:

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

Em que:

AC: Avaliação curricular

HA: Habilitação académica

FP: Formação profissional

EP: Experiência profissional

AD: Avaliação do desempenho.

Habilitação académica (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, onde se ponderará a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, considerando-se os seguintes valores:

Habilitações académicas Valoração

Grau exigido para efeitos de candidatura 19 valores

Grau superior ao exigido para efeitos de 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 0 valores

Até 50 horas 10 valores

Mais de 50 horas até 100 horas 12 valores

Mais de 100 horas até 150 horas 14 valores

Mais de 150 horas até 200 horas 16 valores

Mais de 200 horas até 250 horas 18 valores

Mais de 250 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:

Tempo de serviço Valoração

< 2 anos 4 valores

= 2 anos e < 4 anos 8 valores

= 4 anos e < 6 anos 12 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 candidato. 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:

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

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 comportem, 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 um único posto 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 40, 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: Gabriela Alexandra Fernandes Silva, Chefe de Setor de Espaços Verdes e Floresta;

1.º Vogal efetivo: Célia Maria Conceição Pinto, Técnica Superior, que substitui o Presidente nas faltas e impedimentos;

2.º Vogal efetivo: José Alberto Marques Tavares, Chefe de Divisão de Gestão e Conservação Rodoviária, Gestão de Frotas e Proteção Civil;

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

2.º Vogal suplente: Anabela dos Santos Almeida Bizarro, Assistente Técnica.

Mealhada, 1 de junho de 2021

O Presidente da Câmara Municipal,

(Rui Manuel Leal Marqueiro)

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:

Deliberação da Câmara Municipal, na reunião ordinária de 19 de abril de 2021.

Alterar

◀ Voltar

Imprimir para PDF

Imprimir

▲ Voltar ao topo

Desenvolvimento e apoio técnico

Ofertas

[Pesquisar Oferta \(Oferta_Pesquisa_basica.aspx\)](#)

[Pesquisar Resultados \(Pesquisa_Resultados.aspx\)](#)

[Listar Oferta Dirigentes Superiores \(../CReSAP/CReSAP_Pesquisa.aspx\)](#)

[Formulários](#)

Bolsa de Emprego Público

[Diploma \(../SobreBep/Diploma.aspx\)](#)

[Objetivos \(../SobreBep/Objectivos.aspx\)](#)

[Funcionalidades \(../SobreBep/Funcionalidades.aspx\)](#)

[Acessibilidade \(../Acessibilidade.aspx\)](#)

[Entidade Gestora \(../SobreBep/EntidadeGestora.aspx\)](#)

Links Úteis

Oportunidades na UE

[Eures \(https://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=pt\)](https://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=pt)

[EPSO \(https://epso.europa.eu/home_pt-pt\)](https://epso.europa.eu/home_pt-pt)

[Carreiras Internacionais \(http://www.carreirasinternacionais.eu\)](http://www.carreirasinternacionais.eu)

[Org. Int. do Trabalho \(https://www.ilo.org/lisbon/lang--pt/index.htm\)](https://www.ilo.org/lisbon/lang--pt/index.htm)

[OCDE \(http://www.oecd.org/careers/\)](http://www.oecd.org/careers/)

[Netemprego \(IEFP\) \(http://www.iefponline.iefp.pt\)](http://www.iefponline.iefp.pt)

Ministério das Finanças 2013

BEP v3.2.0.2 de 2021-06-08 @ 372
