Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Requisitos de Admissão

Formalização Candidaturas

Descrição do Procedimento

VER TUDO

Código da Oferta:
OE202206/0432

Tipo Oferta:
Procedimento Concursal Comum

Estado:
Ativa

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:

705,00 €

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 funções de natureza executiva, de carater 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 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 nas bermas das estradas, executar 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 à manutenção e limpeza dos mesmos.

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal da Mealhada	4	Rua do Jardim		3050001 MEALHADA	Aveiro	Mealhada

Total Postos de Trabalho:
4

Quota para Portadores de Deficiência:
1

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:
Escolaridade obrigatória.

Envio de candidaturas para:
Município de Mealhada, Largo do Município, 3054-001 Mealhada

Contatos:
recrutamento@cm-mealhada.pt; 231200980

Data Publicitação:
2022-06-10

Data Limite:
2022-06-27

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:
Diário da República n.º 112/2022, de 9 de junho.

Descrição do Procedimento:

Aviso

Procedimento Concursal Comum para Ocupação de Quatro Postos de Trabalho na Carreira/Categoria de Assistente Operacional – Cantoneiros de Vias, na Modalidade de Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado

1. A Câmara Municipal da Mealhada, em reunião ordinária de 19 de maio de 2022, 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 quatro (4) Assistentes Operacionais – Cantoneiros de Vias, 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 funções de natureza executiva, de carater 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 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 nas bermas das estradas, executar 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 à manutenção e limpeza 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 705,00 €.

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;
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 (25%);
Entrevista profissional de seleção (30%);

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 PRÁTICA (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, destinada a avaliar o conhecimento, desenvolvimento e destreza do candidato, assim como a sua aptidão e capacidade para o desempenho da função, consistindo no manuseamento de ferramentas manuais e mecanizadas, com a duração máxima de meia hora.
Será avaliada nos seguintes parâmetros e respetivas ponderações, expressa numa escala de 0 a 20 valores:

9.1.2 - AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP): A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de

natureza psicológica, aptidões, caraterísticas 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:
1. – 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
2. - Competências comportamentais:
I. Competência comportamental 1 (CC1) – Proatividade
II. Competência comportamental 2 (CC2) – Capacidade de adaptação
III. Competência 2 (CC 3) – Aptidão para trabalhar em equipa
IV. Competência 3 (CC 4) - Tolerância à pressão
V. Competência 4 (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 + 25% AP + 30% 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 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:
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 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 de 4 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: António Antunes Gaspar Pita, Chefe de Divisão de Serviços Urbanos e Ambiente;
1.º Vogal efetivo: Gracinda Maria Henriques Ferreira, Técnica Superior, que substitui o Presidente nas faltas e impedimentos;
2.º Vogal efetivo: Ana Filipa Luis Silva, Técnica Superior;
1.º Vogal suplente: Filipa Manuela Cachulo da Trindade Damas Pinto, Chefe de Setor de Águas e Saneamento
2.º Vogal suplente: Anabela dos Santos Almeida Bizarro, Assistente Técnica.

Mealhada, 25 de maio de 2022

O Presidente da Câmara Municipal, António Jorge Fernandes Franco

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:
Deliberação da Câmara Municipal na reunião ordinária de 19 de maio de 2022.

Alterar

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

Carreiras Internacionais (http://www.carreirasinternacionais.eu)
Org. Int. do Trabalho (https://www.ilo.org/lisbon/lang--pt/index.htm)
OCDE (http://www.oecd.org/careers/)
Netemprego (IEFP) (http://www.iefponline.iefp.pt)

Ministério das Finanças 2013

BEP v4.0.0.4 de 2022-06-07 @ 266