



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 8 POSTOS DE TRABALHO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTES OPERACIONAIS (CANTONEIRO DE LIMPEZA)**

**ATA N.º 1**

No dia 8 do mês de junho de dois mil e vinte e um, pelas 10.00 horas, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, autorizado por deliberação de Câmara Municipal de Mealhada, em 19/04/2021, tendo estado presentes António Antunes Gaspar Pita, Chefe da Divisão de Serviços Urbanos e Ambiente, na qualidade de presidente, Ana Filipa Luís Silva, Técnica Superior, na qualidade de primeiro vogal efetivo, que substituiu o presidente nas suas faltas e impedimentos, e António Batista Seixas, Assistente Operacional, na qualidade de segundo vogal efetivo, sendo vogais suplentes, Filipa Manuela Cachulo da Trindade Pinto, Chefe de Setor de Águas e Saneamento e Anabela Almeida dos Santos Bizarro, Assistente Técnica, para:

- Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal comum, de acordo com o estabelecido na alínea c) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, doravante designada por Portaria;
- Aprovar os temas a abordar na prova de conhecimentos e definir o tipo de prova a aplicar, conforme decorre da alínea b) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria;
- Deliberar sobre os critérios da entrevista profissional de seleção, da avaliação curricular e da entrevista de avaliação de competências.

Considerando que, 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 carácter 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 em árvores existentes nas bermas das estradas.

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.

O júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos ao presente procedimento concursal os seguintes métodos de seleção, com as seguintes ponderações:

1. **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%;

2. **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%;

**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:**

A. **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 na realização de tarefas de acompanhamento de uma viatura de recolha de resíduos urbanos (RU),



manuseamento dos respetivos contentores de deposição de RU no ato normal de recolha com a duração máxima de meia hora.

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%

B. **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 - : -----

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.

**C. 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.

**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.

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

**A. 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

**B. 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

**C. 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.

**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.

#### **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.



E nada mais havendo a tratar, foi dada por terminada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

Presidente do Júri

(António Pita)

1.º Vogal

(Ana Silva)

2.º Vogal

(António Seixas)