

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE201905/0602

Tipo Oferta: Procedimento Concursal para Constituição de Reserva de Órgão/Serviço

Estado: Expirada

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Órgão / Serviço: Câmara Municipal de Oeiras

Vínculo: Contrato de trabalho por tempo indeterminado/Contrato de trabalho sem termo

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Assistente Operacional

Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1

Remuneração: 4.º nível remuneratório da TRU - 635,07€

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (doravante designada por "LTFP"), correspondente ao grau de complexidade 1, na área de Limpeza Urbana, compreendendo as seguintes funções e competências:

Caracterização do Posto de Trabalho:

- Varredura;
- Desmatção e extirpação de espécies infestantes
- Extração de ervas das calçadas;
- Limpeza de sarjetas e sumidouros;
- Lavagem de túneis e ruas;
- Apoio à varredura mecânica;
- Lavagem e reparação dos equipamentos de deposição;
- Recolha de resíduos urbanos;
- Recolha dos resíduos provenientes da limpeza urbana, desmatções e resíduos volumosos;
- Intervenção rápida em situações de calamidade pública, em articulação com as forças de segurança do concelho.

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

CTFP a termo resolutivo certo

CTFP a termo resolutivo incerto

Sem Relação Jurídica de Emprego Público

a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica: 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 indispensável ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP: Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Oeiras, datado de 27 de fevereiro de 2019, apostado no EDOC 2019/9035

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Oeiras	Largo Marquês de Pombal		2784501 OEIRAS	Lisboa	Oeiras

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: - Escolaridade obrigatória, em função da data de nascimento dos indivíduos, nos seguintes termos:

Nascidos até 31/12/1966 — 4 anos de escolaridade;

Nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980 - 6 Anos de Escolaridade;

Nascidos a partir de 01/01/1981 — 9 Anos de Escolaridade;

Ano Letivo 2009/2010 — 12 Anos de Escolaridade (aplicável aos candidatos nascidos a partir de 31/12/1994).

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Câmara Municipal de Oeiras, Largo Marquês de Pombal, 2784-501 Oeiras

Contacto: 214408467

Data Publicitação: 2019-05-21

Data Limite: 2019-06-04

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:

Texto Publicado em Jornal Oficial: 1. Perfil do candidato: Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (doravante designada por "LTFP"), correspondente ao grau de complexidade 1, compreendendo as seguintes funções e competências: - Varredura; - Desmatação e extirpação de espécies infestantes - Extração de ervas das calçadas; - Limpeza de sarjetas e sumidouros; - Lavagem de túneis e ruas; - Apoio à varredura mecânica; - Lavagem e reparação dos equipamentos de deposição; - Recolha de resíduos urbanos; - Recolha dos resíduos provenientes da limpeza urbana, desmatações e resíduos volumosos; - Intervenção rápida em situações de calamidade pública, em articulação com as forças de segurança do concelho. 2. Requisitos obrigatórios de admissão (eliminatórios): Os candidatos deverão cumprir, rigorosamente e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão, previstos no artigo 17.º da LTFP. A saber: a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção especial 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 a desempenhar; d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento e que, não se encontrando em mobilidade interna, exerçam funções no próprio órgão ou serviço. 3. Nível habilitacional exigido: -

Escolaridade obrigatória, em função da data de nascimento dos indivíduos, nos seguintes termos: Nascidos até 31/12/1966 — 4 anos de escolaridade; Nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980 - 6 Anos de Escolaridade; Nascidos a partir de 01/01/1981 — 9 Anos de Escolaridade; Ano Letivo 2009/2010 — 12 Anos de Escolaridade. - Não será admitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional. 4. Métodos de Seleção 4.1. Seguidamente, e passando à definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção, foi aprovado, ao abrigo do disposto no artigo 6.º e artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril (doravante designada por "Portaria") e do artigo 36.º da LTFP, adotar e aplicar aos candidatos, os seguintes métodos obrigatórios e facultativos ou complementares: Obrigatórios: a) Prova de Conhecimentos: ponderação de 45%; b) Avaliação Psicológica: ponderação de 25%. Facultativos ou Complementares: a) Entrevista Profissional de Seleção: ponderação de 30%. A Valoração Final (VF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com a seguinte expressão: $VF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$ Em que: VF = Valoração Final PC = Prova de Conhecimentos AP = Avaliação Psicológica EPS = Entrevista Profissional de Seleção. Os métodos de seleção supra identificados destinam-se aos seguintes candidatos: ? Não detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado; ? Detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado; ? Em situação de valorização profissional que não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. 4.1.1. A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e competências técnicas necessárias ao exercício de determinada função, tendo o Júri deliberado, que a mesma será prática, com a duração total de 180 minutos, a realizar em data e local a comunicar oportunamente, valorada cada uma, mediante a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e consistirá na execução das seguintes tarefas: ? Desmatação de um terreno; ? Varredura de ruas, limpeza de sarjetas e sumidouros, com despejo de papeleiras de uma área do Município de Oeiras; ? Recolha de contentores de deposição de resíduos sólidos em viatura específica num circuito a designar. A avaliação incidirá nos seguintes parâmetros: ? Perceção e compreensão da tarefa; ? Postura ergonómica; ? Celeridade na execução da tarefa; ? Qualidade da realização; ? Utilização do equipamento de forma correta. A Classificação final da Prova de Conhecimentos resultará da aplicação da seguinte fórmula: $PC = (PCT + PE + CET + (2 \cdot QR) + UEFC) / 6$ Em que: PCT = Perceção e compreensão da tarefa; PE = Postura ergonómica; CET = Celeridade na execução da tarefa; QR = Qualidade da realização; UEFC = Utilização do equipamento de forma correta. 2 = Ponderação 4.1.2. A Avaliação Psicológica, visando avaliar aptidões, características de personalidade e competências dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, será efetuada por entidade externa competente para este efeito e valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, a Avaliação Psicológica será classificada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. 4.1.3. A Entrevista Profissional de Seleção, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. Será classificada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e versará sobre os seguintes aspetos: o Experiência profissional na área a recrutar - Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. o Capacidade de comunicação - Capacidade de se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias em grupo e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros. o Relacionamento interpessoal - Capacidade para interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. o Pro-atividade - Age proactivamente no sentido de antecipar e explorar uma oportunidade ou resolver um problema ou obstáculo. Toma iniciativas que contribuem para melhorar resultados e ultrapassar os objetivos definidos. Atua com sentido de urgência e pragmatismo na resolução de problemas. o Motivação - Persegue com

determinação a concretização dos objetivos e de níveis elevados de performance, superando com confiança e resiliência obstáculos e situações adversas. Atua com energia e contagia positivamente os outros em momentos difíceis.

4.2. Caso surjam candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes:

Obrigatórios: a) Avaliação curricular: ponderação de 45%; b) Entrevista de Avaliação de Competências: ponderação de 25%. Facultativos ou Complementares: a) Entrevista Profissional de Seleção: ponderação de 30%.

Nota: Os candidatos anteriormente referidos podem optar, por escrito, pela aplicação dos métodos de seleção obrigatórios "prova de conhecimentos" e "avaliação psicológica". A Valoração Final (VF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com a seguinte expressão: $VF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$ Em que: VF = Valoração Final AC = Avaliação Curricular EAC = Entrevista de Avaliação de Competências EPS = Entrevista Profissional de Seleção

4.2.1. A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até as centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. Para a valoração da Avaliação Curricular o Júri adotará a seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + 2EP + AD)/5$ Em que: HA= Habilitações Académicas (certificados pelas entidades competentes); FP= Formação Profissional (considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função); EP= Experiência Profissional (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas); AD= Avaliação de Desempenho (relativa ao último biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar); 2 = Ponderação

4.2.1.1. Para a valoração das Habilitações Académicas, o Júri deliberou adotar o seguinte critério: a) Escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato - 18 valores; b) Habilitação superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato - 20 valores.

4.2.1.2. Para a valoração da Formação Profissional, o Júri deliberou, ponderar as ações de formação adquiridas, congressos, colóquios e seminários frequentados, nos últimos três anos e até à data de abertura do presente procedimento.

a) Igual ou superior a 35 horas de formação20 valores; b) Igual ou superior a 22 e inferior a 35 horas de formação16 valores; c) Igual ou superior a 7 horas e inferior a 22 horas de formação12 valores; d) Igual ou superior a 1 hora e inferior a 7 horas de formação8 valores; e) Sem participação em ações de formação.....4 valores.

Serão contabilizadas enquanto ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, as realizadas na área específica do posto de trabalho para a qual é aberto o presente procedimento. Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária, considerar-se-ão as seguintes correspondências: • Um dia – 6 horas • Uma semana – 30 horas • Um mês – 120 horas

4.2.1.3. Para a valoração da Experiência Profissional, o Júri deliberou valorizar o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério: a) Experiência > 5 anos..... 20 valores; b) Experiência > 3 anos = a 5 anos 16 valores; c) Experiência > 2 anos e = 3 anos..... 12 valores; d) Experiência = 1 ano e = 2 anos..... 8 valores; e) Experiência < 1 ano 4 valores;

4.2.1.4. Para a valoração da Avaliação de Desempenho, considerando que a mesma passou a ter carácter bienal, nos termos do artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31/12, o júri deliberou, por unanimidade, considerar para efeitos da aplicação da alínea d) do n.º 2 do artigo 11.º da Portaria, que a avaliação de desempenho se reporta ao último período avaliativo. De acordo com as menções previstas para o Sistema de Avaliação de Desempenho da Administração Pública/ponderação curricular, o fator AD é calculado da seguinte forma: -

Excelente – 20 valores; - Relevante – 16 valores; - Adequado – 12 valores; - Inadequado – 8 valores. Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos anos, será considerado com 12 valores. 4.2.2. A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será classificada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O júri deliberou, por unanimidade, que, das competências identificadas no Catálogo de Competências do Município de Oeiras para a área funcional em causa, serão objeto de avaliação as seguintes: ? Responsabilidade e Compromisso com o Serviço - Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável. ? Trabalho de Equipa e Cooperação - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa. ? Orientação para a Segurança - Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. 5. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, nos termos do n.ºs 12 e 13 do artigo 18.º da Portaria. 6. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluídos. 7. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica do Município e em local visível e público da entidade empregadora. 8. Para efeitos de ordenação final dos candidatos que foram aprovados pela aplicação dos métodos de seleção, o Júri aplicará as fórmulas e critérios de valoração mencionados no ponto 4. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria. Prevalecendo a situação de empate, aplicar-se-ão os seguintes fatores de desempate: Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção, dos candidatos abrangidos por esse método de seleção: ? Nota obtida na Prova de Conhecimentos; ? Nota obtida na Entrevista Profissional de Seleção nos parâmetros “Experiência profissional na área a recrutar”, “Pro-atividade” e “Motivação”. Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, dos candidatos abrangidos por esse método de seleção: ? Nota quantitativa obtida na Avaliação Curricular no parâmetro “Experiência Profissional”; ? Nota obtida na Entrevista de Avaliação de Competências nos parâmetros “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço”, “Orientação para a Segurança” e “Trabalho de Equipa e Cooperação”; ? Nota obtida na Entrevista Profissional de Seleção nos parâmetros “Experiência profissional na área a recrutar”, “Pro-atividade” e “Motivação”. 9. De acordo com o preceituado no artigo 30.º da Portaria, os candidatos serão notificados para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, devendo para o efeito preencher o formulário-tipo, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica www.cm-oeiras.pt. 10. Nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, a quota a preencher por candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60%, será fixada de acordo com os postos de trabalho que vierem a ser ocupados com recurso a esta reserva de recrutamento. 11. Mais deliberou o Júri, por maioria, que, nos termos da alínea a) do n.º 9 do artigo 28.º da Portaria, a falta de entrega de qualquer um dos documentos que deverão acompanhar a candidatura determinará a exclusão do procedimento concursal. 12. Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, deliberou ainda o Júri, solicitar aos candidatos no ato de candidatura, autorização para se proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico.

Observações

Nos termos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, foi este procedimento concursal publicado em Diário da República n.º 97, II Série, de 21 de maio, através do Aviso n.º 8793/2019.

O texto publicado, decorre da transposição da Ata n.º 1, que será devidamente disponibilizada no site do Município de Oeiras, em <http://www.cm-oeiras.pt/pt/municipio/recrutamento/Paginas/procedimentosconcursais.aspx>

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termino da Oferta**Admitidos****Masculinos:****Femininos:****Total:****Total Com Auxílio da BEP:****Recrutados****Masculinos:****Femininos:****Total:****Total Portadores Deficiência:****Total Com Auxílio da BEP:**