

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE201906/0435

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

Estado: Expirada

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Órgão / Serviço: Câmara Municipal de Oeiras

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

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

Caracterização do Posto de Trabalho: 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:
Detetar as avarias mecânicas;
Reparar, afinar, montar e desmontar os órgãos de viaturas ligeiras e pesadas, a gasolina ou a diesel;
Executar outros trabalhos de mecânica em geral;
Afinar, ensaiar e conduzir em experiência as viaturas reparadas;
Fazer a manutenção e o controlo de máquinas e motores.

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

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 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 13 de maio de 2019, aposto no EDOC/2019/24417.

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 de acordo com a idade do candidato:
 Nascidos até 31/11/1966 - 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).
 Não será admitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional.

Formalização das Candidaturas

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

Contacto: 214408300 – Ext.1223

Data Publicitação: 2019-06-18

Data Limite: 2019-07-03

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:

Texto Publicado em Jornal Oficial: O Júri do Procedimento Concursal é composto por: Presidente: Pedro Filipe Nunes, Chefe da Divisão de Viaturas e Máquinas; 1.º Vogal efetivo: Armindo Manuel Leandro, Encarregado Operacional da Divisão de Viaturas e Máquinas; 2.º Vogal efetivo: Susana Perestrelo Barata, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Pessoas; 1.º Vogal suplente: Teresa Maria Silva, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Pessoas; 2.º Vogal suplente: Rui Tiago Caetano, Técnico Superior da Divisão de Viaturas e Máquinas. Em caso de ausência ou impedimento do Presidente do Júri, este será substituído pelo 1º Vogal. Entrando na ordem de trabalhos, e atendendo à necessidade de constituição de reservas, deliberou o Júri definir o perfil do candidato e os requisitos obrigatórios de admissão (eliminatórios), nos termos que se enunciam: 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: Detetar as avarias mecânicas; Reparar, afinar, montar e desmontar os órgãos de viaturas ligeiras e pesadas, a gasolina ou a diesel; Executar outros trabalhos de mecânica em geral; Afinar, ensaiar e conduzir em experiência as viaturas reparadas; Fazer a manutenção e o controlo de máquinas e motores. 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 de acordo com a idade do candidato; ? 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 nos artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 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:
$$VF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$
 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 se encontrando a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado; Encontrando-se em situação de requalificação, não tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar 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 30 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 da seguinte tarefa: Verificação e montagem e desmontagem de pastilhas de travão numa das rodas frontais de uma viatura ligeira. A avaliação incidirá nos seguintes parâmetros: Perceção e compreensão da tarefa; Qualidade de realização da tarefa; Celeridade na execução da tarefa; Grau de conhecimentos técnicos demonstrados. A Classificação final da Prova de Conhecimentos resultará da aplicação da seguinte fórmula:
$$PC = (PCT + QRT + CET + GCTD) / 4$$
 PCT = Perceção e compreensão da tarefa; QRT = Qualidade da realização da tarefa; CET = Celeridade na execução da tarefa; GCTD = Grau de conhecimentos técnicos demonstrados. 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: - Experiência profissional na área a recrutar - Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. - 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. - 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. - Proatividade - Age proativamente 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. - 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: Encontrando-se a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado; Encontrando-se em situação de requalificação e que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição,

competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção consistirão em: 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: $VF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$ 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: $AC = (HA + FP + 2EP + AD)/5$ 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 aos três últimos ciclos de avaliação, 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 formação 20 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, 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: Realização e Orientação para Resultados – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. Trabalho de Equipa e Cooperação - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa. 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. 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 dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.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 27.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 "Realização e Orientação para Resultados", "Trabalho de Equipa e Cooperação" e "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço"; Nota obtida na Entrevista Profissional de Seleção nos parâmetros "Experiência profissional na área a recrutar", "Pro-atividade" e "Motivação". Em situações de igualdade de classificação final, no momento da constituição da reserva, e sem prejuízo do previsto no citado no n.º 2 do art.º 27 da Portaria, sendo observados, ainda, os seguintes critérios, por ordem decrescente: a) Maior grau de habilitação; b) Menor idade; c) Média final do nível habilitacional detido; d) Não ser detentor de vínculo de emprego público por tempo indeterminado. 9. De acordo com o preceituado no artigo 22.º da Portaria, os candidatos serão notificados para a realização da audiência prévia, 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 8 do artigo 20.º da Portaria, a falta de entrega de qualquer um dos documentos que deverão acompanhar a candidatura determinará a exclusão do procedimento concursal.

Observações

A candidatura poderá ser entregue pessoalmente na Divisão de Gestão Organizacional — Expediente, da Câmara Municipal de Oeiras, em dias úteis, entre as 9h00 e as 17h30, ou remetida por correio através de carta registada com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Oeiras, Largo Marquês de Pombal, 2784 -501 Oeiras, até à data limite fixada no presente aviso. Na apresentação da candidatura através de correio registado com aviso de receção atende -se à data do respetivo registo.

A candidatura deverá ser apresentada mediante preenchimento do modelo de formulário de candidatura, de utilização obrigatória, disponível na Divisão de Gestão de Pessoas ou em www.cm-oeiras.pt, acompanhada, sob pena de exclusão, de Curriculum Vitae detalhado (Modelo Europeu de utilização obrigatória disponível em www.cm-oeiras.pt), certificado de habilitações, devendo ainda apresentar certidão emitida pelo serviço de origem onde o candidato desempenha funções, comprovativa dos requisitos exigidos para o concurso, da qual conste inequivocamente a natureza da relação jurídica de emprego público, a categoria que detém, posição e nível remuneratório, o tempo de serviço na categoria e respectiva avaliação de desempenho, bem como a antiguidade na carreira e categoria e na função pública.

Nos termos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, foi este procedimento concursal publicado em Diário da República, n.º 115, II Série, de 18 de junho de 2019, através do Aviso n.º 10211/2019.

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

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Terminó de Oferta

Admitidos

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Com Auxílio da BEP:

Recrutados

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Portadores Deficiência:

Total Com Auxílio da BEP: