

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE201906/0436

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

Estado: Expirada

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / 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

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:

- Lavagem, desinfecção, limpeza, aspiração e enceramento de pavimentos interiores;
- Lavagem, desinfecção e limpeza de pavimentos exteriores;
- Lavagem, desinfecção e limpeza de loiças sanitárias;
- Lavagem, desinfecção e limpeza de paredes, azulejos, painéis, frisos, sinalética e placas de identificação;
- Lavagem, limpeza e aspiração de sofás, cadeiras, bancos, estofos e

Caracterização do Posto de Trabalho:

- almofadas;
- Limpeza de pó, aspiração e colocação de óleo de cedro em todo o tipo de móveis;
- Limpeza de portas, janelas, ombreiras, parapeitos, estores e persianas;
- Lavagem e limpeza de vidros, incluindo a remoção de colas;
- Lavagem, limpeza e aspiração de carpetes, passadeiras e tapetes;
- Limpeza de candeeiros, apliques, abat-jours, projetores e lâmpadas;
- Limpeza e aspiração de objetos decorativos e de arte;
- Limpeza e aspiração de equipamentos elétricos e eletrónicos;
- Limpeza e vasculhamento de tetos e sancas;
- Reposição de papel higiénico, papel de mãos, sabonete e outros consumíveis de higiene e saúde;
- Despejo e lavagem de caixotes do lixo, cestos de papel e cinzeiros;
- Separação de resíduos para reciclagem, de acordo com as normas em vigor.

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 8 de maio de 2019, aposto no EDOC/2019/21849

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.1225

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 – Vera Lúcia Carvalho, Chefe da Divisão de Gestão Organizacional 1º Vogal efetivo – Maria Olimpia Alves, Técnica Superior da Divisão de Gestão Organizacional/USG 2º Vogal efetivo – Teresa Figueira Silva, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Pessoas 1º Vogal suplente – Susana Perestrelo Barata, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Pessoas 2º Vogal suplente – Isabel Alexandra Gonçalves, Técnica Superior da Divisão de Gestão Organizacional 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: - Lavagem, desinfecção, limpeza, aspiração e enceramento de pavimentos interiores; - Lavagem, desinfecção e limpeza de pavimentos exteriores; - Lavagem, desinfecção e limpeza de loiças sanitárias; - Lavagem, desinfecção e limpeza de paredes, azulejos, painéis, frisos, sinalética e placas de identificação; - Lavagem, limpeza e aspiração de sofás, cadeiras, bancos, estofos e almofadas; - Limpeza de pó, aspiração e colocação de óleo de cedro em todo o tipo de móveis; - Limpeza de portas, janelas, ombreiras, para-pestos, estores e persianas; - Lavagem e limpeza de vidros, incluindo a remoção de colas; - Lavagem, limpeza e aspiração de carpetes, passadeiras e tapetes; - Limpeza de candeeiros, apliques, abat-jours, projetores e lâmpadas; - Limpeza e aspiração de objetos decorativos e de arte; - Limpeza e aspiração de equipamentos elétricos e eletrónicos; - Limpeza e vasculhamento de tetos e sancas; - Reposição de papel higiénico, papel de mãos, sabonete e outros consumíveis de higiene e saúde; - Despejo e lavagem de caixotes do lixo, cestos de papel e cinzeiros; - Separação de resíduos para reciclagem, de acordo com as normas em vigor.

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 no artigo 5.º e artigo 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: $VF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$ 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 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 90 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: Lavagem e limpeza de vidros; Lavagem e desinfecção de Casas de Banho; Aspiração e enceramento de pavimentos interiores; 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: $PC = (PCT + QRT + CET + GCTD)/4$ Em que: 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.
- 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.
- 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 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, 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 do 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. Nada mais havendo a tratar nem para constar, deu o Júri por encerrada a reunião da qual elaborou a presente ata que vai ser rubricada e a final assinada pelos seus elementos.

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 10208/2019.

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 Termina da Oferta

Admitidos

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Com Auxílio da BEP:

Recrutados

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total Portadores Deficiência:		
Total Com Auxílio da BEP:		