

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202206/1070
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Ativa
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Paços de Ferreira
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Assistente Operacional
Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1
Remuneração: 705 Eur
Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Dez Assistentes Operacionais - área de atividade Auxiliar de Serviços Gerais, para o Departamento Administração Geral do Território — Assegura a limpeza e conservação das instalações; colabora eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos; auxiliar na execução de cargas e descargas; realizar tarefas de arrumação e distribuição; executar outras tarefas simples, não especificadas de caráter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos; assegurar a utilização correta do equipamento de proteção individual e coletiva. Realização de trabalho indiferenciado de acordo com o conteúdo funcional descrito no grau de complexidade 1.

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:

Deliberação da Câmara Municipal, em reunião ordinária de 18 de fevereiro de 2022 conforme previsto nos artigos 4º e 9º do Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro, e ao abrigo do disposto no nº4 do artigo 30º e artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado alínea b), do nº 4 do artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2009, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, autorizado pela Assembleia Municipal, a 28 de fevereiro de 2022, conforme disposto no artigo 61º do OE 2021, aprovado pela Lei nº 75-B/2020, de 31 de dezembro.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: 6 anos de escolaridade (2º ciclo ensino básico)

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Paços de Ferreira	10	Praça da República, 46	Paços de Ferreira	4590527 PAÇOS DE FERREIRA	Porto	Paços de Ferreira

Total Postos de Trabalho: 10

Quota para Portadores de Deficiência: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Formação	Grande Grupo	Área de Estudo	Área de Educação e Formação	Programas/ conteúdos
Escolaridade Obrigatória	Desconhecido ou não especificado	Desconhecido ou não especificado	Desconhecido ou não especificado	Desconhecido ou não especificado

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Praça da República 46, 4590-527 Paços de Ferreira e <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt/>

Contacto: 255 860 700 recrutamento@cm-pacosdeferreira.pt

Data Publicitação: 2022-06-30

Data Limite: 2022-07-14

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Diário da República n.º.125, 2ª Série, de 30 de junho de 2022, Aviso n.º.13044/2022, Parte H

Texto Publicado em Jornal Oficial: MUNICIPIO DE PAÇOS DE FERREIRA Joaquim Adelino Moreira Sousa, Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos da Câmara Municipal de Paços de Ferreira, faz público que: 1 — Por deliberação da Câmara Municipal, em reunião ordinária de 18 de fevereiro de 2022 conforme previsto nos artigos 4º e 9º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, e ao abrigo do disposto no n.º4 do artigo 30º e artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado alínea b), do n.º 4 do artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2009, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, autorizado pela Assembleia Municipal, a 28 de fevereiro de 2022, conforme disposto no artigo 61º do OE 2021, aprovado pela Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, foi aprovada a abertura de procedimento concursal comum para recrutamento de dez Assistentes Operacionais, área de atividade Auxiliar de Serviços Gerais. 2 — Consultada a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), para o Município de Paços de Ferreira, em cumprimento do disposto no artigo 16.º do Decreto -Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, foi prestada a 11 de maio de 2020 a seguinte informação: "a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa ainda não procedeu à constituição da EGRA, previsto no artigo 16.º do DL 209/2009". 3 — Pelo exposto, encontra-se aberto procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de dez postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional – área de atividade Auxiliar de Serviços Gerais, para exercer funções, no Departamento de Administração Geral do Território. 4 — Âmbito do recrutamento: em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30.º e artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, e respetivo despacho datado de 10

de fevereiro, conforme aviso n.º 3152-A/2022 publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º 32, de 15 de fevereiro de 2022, o recrutamento é aberto a candidatos com ou sem vínculo de emprego público. 5 — Caracterização do posto de trabalho – dez Assistentes Operacionais - área de atividade Auxiliar de Serviços Gerais, para o Departamento Administração Geral do Território — Assegura a limpeza e conservação das instalações; colabora eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos; auxiliar na execução de cargas e descargas; realizar tarefas de arrumação e distribuição; executar outras tarefas simples, não especificadas de caráter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos; assegurar a utilização correta do equipamento de proteção individual e coletiva. Realização de trabalho indiferenciado de acordo com o conteúdo funcional descrito no grau de complexidade 1. 5.1 – Local de trabalho: as funções serão exercidas no Município de Paços de Ferreira; 6- Requisitos de admissão: os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: 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. 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 do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 6.1 — Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: Escolaridade obrigatória, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. 6.2 — Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria: conforme definido no ponto 6.1. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável. 6.3 — Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. 7 — Prazo e forma de apresentação da candidatura: As candidaturas deverão ser apresentadas no prazo de 10 dias úteis a contar do dia seguinte ao da publicitação, na Bolsa de Emprego Público (BEP), em suporte de papel, designadamente através do preenchimento integral de formulário tipo, de utilização obrigatória, sob pena de exclusão, disponível na página da Internet do Município de Paços de Ferreira, em www.cm-pacosdeferreira.pt. As candidaturas deverão ser entregues em suporte de papel, nos Paços do Município de Paços de Ferreira, Praça da República n.º 46, 4590-527 Paços de Ferreira, na Secção de Expediente ou enviada por correio registado, para a morada supra referida, ou através da plataforma online de recrutamento do município <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt/>, através do preenchimento do formulário de candidatura online. 7.1. As candidaturas deverão ser acompanhadas pelos seguintes documentos, sob pena de exclusão: fotocópias, de certificado de habilitações literárias, identificação dos dados do bilhete de identidade/Cartão de Cidadão (atualizados), ou cópia do documento (se preferir); número de identificação fiscal e curriculum vitae, que não exceda três folhas A4 datilografadas. Se for o caso, declaração atualizada emitida pelo serviço público a que se encontra vinculado, em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido, posição remuneratória que detém à presente data, atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, as menções de desempenho obtidas nos últimos três anos e descrição do posto de trabalho que atualmente ocupa. Os trabalhadores do Município de Paços de Ferreira não precisam de apresentar a declaração emitida pelo serviço público. No caso de submissão de candidatura através da plataforma online, os documentos acima referidos deverão ser submetidos nos campos reservados para o efeito. 7.2 — No caso de candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60 %. 8- Nos termos do artigo 36.º da LTFP conjugado com os artigos 5.º e 6.º, ambos 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, os métodos de seleção a utilizar são: Provas de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, completando com o método facultativo a Entrevista Profissional de Seleção – para os candidatos que não estão abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo

36.º da LTFP. Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º, são aplicados os seguintes métodos de seleção: Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, complementando com o método facultativo a Entrevista Profissional de Seleção – para os 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 valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, exceto quando afastados, por escrito pelos próprios, caso em que serão aplicados os métodos utilizados para os restantes candidatos. a) Provas de conhecimentos, destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função. A Prova de Conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, com consulta a legislação não anotada, efetuada em suporte de papel, e pode ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e questões diretas, terá a duração de 1 hora (uma única fase), e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos. 8.1. A Prova de Conhecimentos versará sobre a seguinte legislação: - Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública; 8.1.1.– Será permitido aos candidatos a consulta aos diplomas legais, desde que impressos e não anotados ou comentados. 8.1.2. – Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova. b) Avaliação psicológica destinada a avaliar se, 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 perfil de competências previamente definido, nos termos do n.º 3 do artigo 9.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. Nas avaliações psicológicas será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo. c) Entrevista Profissional de Seleção — Visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e será obtida através dos seguintes parâmetros: Motivação e Interesse, Capacidade de Expressão e Comunicação, Responsabilidade e Compromisso com o Serviço, Experiência Profissional, Sentido Crítico, Clareza de Raciocínio e Trabalho em Equipa e terá a duração máxima de 15 minutos. A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: OF = PC (40 %) + AP (30 %) + EPS (30 %) em que: OF — Ordenação Final PC — Prova de Conhecimentos AP — Avaliação Psicológica EPS — Entrevista Profissional de Seleção (método complementar) 8.2 — Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: a) Avaliação curricular, integrando os seguintes elementos: HAB — Habilitação académica/literária: onde se pondera a titularidade de grau académico/habilitação literária ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: Habilitações académicas/literárias de grau exigido à candidatura — 16 valores; Habilitações académicas/literárias de grau superior exigido à candidatura — 20 valores. Formação profissional: O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação: - de 0 a 10 horas de formação – 8 valores; - de 11 a 20 horas de formação – 12 valores - de 21 a 30 horas de formação – 16 valores - de 31 a 40 horas de formação – 18 valores - mais de 41 horas de formação – 20 valores Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentadas adequadas às funções a exercer. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, desde 2017. Experiência Profissional (EP) será ponderada da seguinte forma: Menos de seis meses — 10 valores; Entre seis meses e um ano — 12 valores; Entre um e

dois anos — 14 valores; Entre três e cinco anos — 16 valores; Entre seis e oito anos — 18 valores; Mais de oito anos — 20 valores. No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração comprovativa. - Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: - 4,5 a 5 — Excelente/4 a 5 — Mérito Excelente — 20 valores; - 4 a 4,4 — Muito Bom/4 a 5 — Desempenho Relevante — 16 valores; - 3 a 3,9 - Bom/2 a 3,999 Desempenho Adequado — 12 valores; -1 a 1,9 — Insuficiente ou 2 a 2,9 — Necessita de Desenvolvimento/1 a 1,999 — Desempenho Inadequado — 8 valores. Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores. Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma: AC = HAB (15 %) + FP (30 %) + EP (30 %) + AD (25 %) em que: AC = Avaliação Curricular HAB = Habilitação Académica FP = Formação Profissional EP = Experiência Profissional AD = Avaliação de Desempenho b) 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. c) Entrevista Profissional de Seleção — Visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e será obtida através dos seguintes parâmetros: Motivação e Interesse, Capacidade de Expressão e Comunicação, Responsabilidade e Compromisso com o Serviço, Experiência Profissional, Sentido Crítico, Clareza de Raciocínio e Trabalho em Equipa e terá a duração máxima de 15 minutos. A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: OF = AC (40 %) + EAC (30 %) + EPS (30 %) em que: OF — Ordenação Final AC — Avaliação Curricular EAC — Entrevista de Avaliação de Competências EPS — Entrevista Profissional de Seleção (método complementar); 9 — Atendendo à celeridade e economia processual e de acordo com o estabelecido no n.º. 3, do artigo 7º 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, por meu despacho datado a 8 de junho de 2022, no pressuposto de existirem candidatos admitidos ao procedimento concursal em número igual ou superior a 100, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, através da utilização de tranches de candidatos, ou seja, será aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento o primeiro método de seleção, estando a aplicação do segundo método de seleção e seguintes previsto apenas a parte dos candidatos aprovados no primeiro método de seleção, a convocar por conjunto sucessivo de 50 candidatos, por ordem decrescente do resultado obtido no primeiro método de seleção (em caso de igualdade pontual serão selecionados todos os candidatos que obtenham a mesma classificação, para que sejam alcançados os 50 candidatos), respeitando a prioridade legal da sua relação jurídica – funcional, e as quotas previstas para candidatos portadores de deficiência. 10 - Composição do Júri: Presidente – Eng.º Manuel Gomes de Abreu, Diretor do Departamento de Administração Geral do Território, em regime de substituição; substituído, nas faltas ou impedimentos, pelo primeiro vogal efetivo, Ana Maria Moreira Leal, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Modernização Administrativa, em regime de substituição; Vogais efetivos - Ana Maria Moreira Leal, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Modernização Administrativa, em regime de substituição; e Aprígio Dias Carneiro Bessa, Encarregado Geral Operacional; Vogais suplentes —, Márcia Daniela Silva Leão, Técnica Superior e Germano Olípio Martins Pereira, Assistente Técnico. 10.1 — O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam. 10.2 — Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu curriculum vitae, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. 10.3 – Atas do Júri – Onde constam parâmetros, de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, são publicitados no site da Internet da entidade. 11 — Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos — As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o n.º 2 do artigo 10.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, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Paços de Ferreira e disponibilizada na sua página eletrónica. 11.1 — A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do formulário de candidatura. 11.2 — A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, conforme disposto no n.º 2 do artigo 26.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. 12 — Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 27.º da Portaria 12 – A/2021, de 11 de janeiro, na sua atual redação, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso. 13 — Posicionamento remuneratório: De acordo com o estabelecido no artigo 38.º da LTFP, a posição remuneratória de referência é a correspondente à 4.ª posição remuneratória, da carreira Assistente Operacional, nível 4 da tabela remuneratória única, remuneração de 705,00 (€). 14 — Aos candidatos com deficiência é -lhes garantido o direito estipulado no artigo 3.º do Decreto -Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher, devendo os mesmos declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção. 15 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. 16 - Os dados pessoais que vão ser recolhidos destinam-se única e exclusivamente para os fins do presente procedimento concursal. Paços do Município de Paços de Ferreira, 8 de junho de 2022 O Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos, Joaquim Adelino Moreira Sousa

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termino da Oferta

Admitidos

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP:

Recrutados

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Portadores Deficiência:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP: