

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta:	OE202311/0942
Tipo Oferta:	Procedimento Concursal Comum
Estado:	Ativa
Nível Orgânico:	Câmaras Municipais
Orgão / Serviço:	Câmara Municipal de Penela
Vínculo:	CTFP por tempo indeterminado
Regime:	Carreiras Gerais
Carreira:	Assistente Operacional
Categoria:	Assistente Operacional
Grau de Complexidade:	1
Remuneração:	769,20
Suplemento Mensal:	104.79 EUR
Caracterização do Posto de Trabalho:	Exerce funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, na área de ambiente e serviços urbanos, executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico, nomeadamente, varredura e limpeza do espaço público, abertura de sepulturas e enterramento.

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica:	Nomeação definitiva Nomeação transitória, por tempo determinável Nomeação transitória, por tempo determinado 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 de Penela de 6 de novembro de 2023
Habilitação Literária:	12º ano (ensino secundário)
Descrição formação e/ou experiências profissionais:	Experiência profissional não inferior a 2 anos.

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Penela	1	Praça do Município	Penela	3230253 PENELA	Coimbra	Penela

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: recrutamento@cm-penela.pt

Contacto: 239560120

Data Publicitação: 2023-11-27

Data Limite: 2023-12-13

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: Aviso nº22886/2023 de 27 de novembro de 2023

Texto Publicado em Jornal Oficial: Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar, conforme o previsto no artigo 36º da LGTFP, conjugado com o artigo 17º da Portaria acima referida, são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP). Caso o candidato se encontre na situação prevista no nº2 do artigo 36º da LGTFP, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), a não ser que o candidato afaste por escrito. Por razões de celeridade e de economia processual e considerando o elevado número de candidatos que habitualmente se apresentam aos procedimentos concursais, bem como o princípio da boa gestão de recursos, torna-se inviável a aplicação dos métodos de seleção numa única fase à totalidade dos candidatos, pelo que, face ao carácter e natureza do presente recrutamento, a utilização dos métodos de seleção será efetuada nos termos do artigo 19º da Portaria, sempre que se verifiquem mais de 10 candidaturas: O primeiro método de seleção será aplicado a todos os candidatos admitidos após a comprovação do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos na instrução da candidatura. A aplicação do segundo método de seleção e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico funcional, até à satisfação das necessidades. De acordo com o nº4 do artigo 21º da Portaria, ficam excluídos, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicados o método ou fases seguintes e os candidatos que tenham obtido um Juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases. 1 – Prova de Conhecimentos (PC) Visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas e comportamentais necessárias ao exercício da função a concurso. A prova será de natureza prática, com a duração máxima de 1 hora e consistirá do seguinte: • Abertura de um coval, utilizando os meios mecânicos e manuais necessários; • Proceder à lavagem do jazigo e espaço envolvente. As provas serão classificadas de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: • A – Atitude perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho e sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa; • B – Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados à realização da tarefa; • C – Regras de segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa; • D – Qualidade e rapidez de execução da tarefa: apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa. A classificação resulta da soma aritmética simples da valorização obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando a valorização até as centésimas, nos seguintes termos: $PC = A + B + C + D/4$ 2– Avaliação Psicológica Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto

pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. 3 - Avaliação Curricular Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: • Habilitações Académicas – HA; • Formação Profissional – FP; • Experiência Profissional – EP; • Avaliação de Desempenho – AD; De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + 2EP) / 4$ Em que: As Habilitações Académicas serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: Habilitações Académicas: Escolaridade obrigatória, com possibilidade de substituição por formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 2 do art.º 34.º da LTFP - (20 Valores) A Formação Profissional é considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Caso não sejam devidamente identificados os dados requeridos, não serão consideradas. Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: Formação Profissional • Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas: 10 Valores • Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 e 60 horas: 15 Valores • Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 60 horas: 20 Valores Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se á o valor correspondente ao item mais elevado. A Experiência Profissional é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: Experiência Profissional • Sem experiência profissional: 10 Valores • Experiência: < 1 ano - 13 Valores • Experiência: = 1 e < 3 anos - 15 Valores • Experiência: = 3 e < 6 anos - 17 Valores • Experiência = 6 anos - 20 Valores A Avaliação de Desempenho (AD), será ponderada a avaliação relativa ao último ciclo avaliativo, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorado da seguinte forma: Avaliação de Desempenho: • Desempenho insuficiente/inadequado: 0 valores • Sem avaliação de desempenho: 10 Valores • Desempenho bom/adequado: 14 Valores • Desempenho muito bom/relevante: 16 Valores • Desempenho excelente: 20 Valores 4. Entrevista de Avaliação de Competências: Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil de profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia. A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (20A + 20B + 30C + 20D + 10E) / 100$ A. Orientação para o serviço público: capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha. B. Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa. C. 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. D. Realização e orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. E. 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. Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos: • 20 Valores: Nível Excelente; • 18 Valores: Nível Muito Bom; • 16 Valores: Nível Bom; • 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante; • 12 Valores: Nível Satisfaz; • 10 Valores: Nível Suficiente • 8 Valores: Nível Fraco; • 4 Valores: Nível Insuficiente. Quinto –

Ordenação Final A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: $OF = (PC100) + (AP \text{ Apto})$ ou $OF = (70AC + 30EAC) / 100$ Legenda: OF - Ordenação Final; PPC - Prova Prática de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências. Critérios de Ordenação Preferencial Em caso de igualdade de valorização entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: 1. Candidato(a) com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PC: Atitude perante a tarefa; 2. Candidato(a) com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PC: Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios; 3. Candidato(a) com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PC: Qualidade e rapidez de execução da tarefa; 4. Candidato(a) com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PC: Regras de Segurança no trabalho; Candidatos com grau de Incapacidade Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Forma e prazo de apresentação de candidaturas: As candidaturas decorrem pelo prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação de aviso a efetuar na II Série do Diário da República (por extrato) e na Bolsa de Emprego Público (BEP – www.bep.gov.pt) e implicam o preenchimento obrigatório do formulário tipo disponível na página do Município de Penela (<https://www.cm-penela.pt/artigo-74-0>) e entregues por via eletrónica para o endereço de email recrutamento@cm-penela.pt ou por correio registado até ao último dia do prazo fixado. O requerimento de candidatura, devidamente datado e assinado, deverá indicar obrigatoriamente a referência do procedimento e ser acompanhado da documentação exigida: • Certificado de Habilitações • Declaração da experiência profissional no caso de substituição das Habilitações Literárias; Os candidatos admitidos serão convocados, nos termos previstos no artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para a realização dos métodos de seleção. A lista unitária de ordenação final, após homologação, dos candidatos será afixada em local visível e público das instalações do Município de Penela e disponibilizada na respetiva página eletrónica (www.cm-penela.pt), sendo ainda publicado um aviso na II Série do Diário da República, bem como remetidas a cada candidato após aplicação dos métodos de seleção, em conformidade com o previsto no artigo 25º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Composição e identificação do Júri: Presidente- Francisco Miguel Marreco Gouveia, Chefe de Divisão da Administração Geral Vogais efetivos: - Nuno Manuel Portela de Almeida e Conceição, Técnico Superior do Município de Penela - José Augusto Mendes Fernandes, Assistente Operacional do Município de Penela Vogais suplentes: -Ana Margarida Magalhães Martins, Técnica Superior do Município de Penela - Dália Cristina Monteiro Berardo, Assistente Técnica do Município de Penela O Presidente do júri será substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo Vogal efetivo indicado em primeiro lugar. Por razões de celeridade e de economia processual, a aplicação dos métodos de seleção poderá ser efetuada de forma faseada, em conformidade com o disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação. Período Experimental: O regime aplicável ao período experimental obedecerá ao estabelecido no artigo 45.º e seguintes da LTFP. O Júri responsável pelo acompanhamento e avaliação do período experimental terá a mesma composição dos Júris dos procedimentos, devendo os mesmos analisar e propor para aprovação, as regras a observar na respetiva avaliação.

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:		