

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202208/0531
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Pendente
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Aveiro
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Assistente Operacional
Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1

Remuneração: 4ª posição remuneratória - nível 4 - €705,00 da TRU

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

O Assistente Operacional desempenha funções de carácter operacional em Estabelecimentos de Educação e Ensino dos Agrupamentos de Escolas da área de abrangência do Município de Aveiro, designadamente: Participar com os docentes no acompanhamento das crianças durante o período de funcionamento da Escola com vista a assegurar um bom ambiente educativo; Exercer tarefas de atendimento e encaminhamento de utilizadores, bem como controlar entradas/saídas da Escola; Cooperar nas atividades que visem a segurança das crianças na escola; Providenciar a limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações bem como, do material e equipamento didático e informático necessário ao desenvolvimento do processo educativo; Prestar apoio específico a crianças e jovens que necessitem; Prestar apoio e assistência em situações de primeiros socorros e em caso de necessidade, acompanhar a criança a unidades de prestação de cuidados de saúde; Efetuar no interior e no exterior tarefas de apoio que permitam o bom funcionamento da Escola, incluindo apoio ao refeitório.

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 do Órgão Executivo de 21/07/2022

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Aveiro	17	Praça da República, Apartado 244	Aveiro	3810156 AVEIRO	Aveiro	Aveiro

Total Postos de Trabalho: 17

Quota para Portadores de Deficiência: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Câmara Municipal de Aveiro | Recursos Humanos, através do endereço eletrónico <https://www.cm-aveiro>.

Contacto: 234 406 300

Data Publicitação: 2022-08-18

Data Limite: 2022-09-07

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Jornal de Notícias e Jornal Diário de Aveiro

Texto Publicado em Jornal Oficial: AVISO DE ABERTURA | Publicação Integral | Procedimento concursal comum para ocupação de 17 postos de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado do mapa de pessoal do Município de Aveiro 1 - Nos termos do disposto no art.º 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na versão atual, adiante designada por LTFP, conjugados com o art.º 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, adiante designada por Portaria, faz-se público que, por meu despacho de 15/07/2022 e na sequência da deliberação do Órgão Executivo de 21/07/2022, se encontra aberto pelo prazo de quinze dias úteis, a contar da data da publicação de aviso no Diário da República, o procedimento concursal comum na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 17 postos de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional | Área de Educação. 2 – Legislação Aplicável – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e Portaria. 3 – Validade – a determinada nos n.ºs 3 e 4 do art.º 30.º da Portaria. 4 – Local de Trabalho – Estabelecimentos de Educação e Ensino da área de abrangência do Município de Aveiro. 5 - Caracterização do posto de trabalho: – O Assistente Operacional desempenha funções de carácter operacional em Estabelecimentos de Educação e Ensino dos Agrupamentos de Escolas da área de abrangência do Município de Aveiro, designadamente: Participar com os docentes no acompanhamento das crianças durante o período de funcionamento da Escola com vista a assegurar um bom ambiente educativo; Exercer tarefas de atendimento e encaminhamento de utilizadores, bem como controlar entradas/saídas da Escola; Cooperar nas atividades que visem a segurança das crianças na escola; Providenciar a limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações bem como, do material e equipamento didático e informático necessário ao desenvolvimento do processo educativo; Prestar apoio específico a crianças e jovens que necessitem; Prestar apoio e assistência em situações de primeiros socorros e em caso de necessidade, acompanhar a criança a unidades de prestação de cuidados de saúde; Efetuar no interior e no exterior tarefas de apoio que permitam o bom funcionamento da Escola, incluindo apoio ao refeitório. 6 – Conteúdo funcional - Nos termos do art.º 88.º da LTFP, à carreira de Assistente Operacional corresponde o grau de

complexidade funcional 1 e o conteúdo constante do seu anexo - Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, bem como execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, enquadráveis em diretivas gerais bem definidas. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quando necessários, à manutenção, reparação e limpezas dos mesmos. 7 – Perfil de competências pretendido – Orientação para o Serviço Público, Trabalho de Equipa e Cooperação, Adaptação e Melhoria Contínua, Otimização de Recursos e Responsabilidade e Compromisso com o Serviço. 8 – Posicionamento Remuneratório – O posicionamento remuneratório será efetuado nos termos do disposto no artigo 38.º da LTFP, sendo a posição de referência atribuída de acordo com a respetiva carreira/categoria profissional e a TRU - Tabela Remuneratória Única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31/12, atualizada nos termos do DL n.º 109-B/2021, de 07/12, no valor de €705,00 (setecentos e cinco euros), correspondente à 4ª posição remuneratória, nível 4 da TRU. 9 – Âmbito do recrutamento – Podem candidatar-se ao procedimento concursal indivíduos com e sem vínculo de emprego público previamente constituído, nos termos do n.º 4 do art.º 30º da LTFP. 10 - Requisitos de admissão - os previstos no art.º 17.º da LTFP: Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceções pela Constituição, lei especial ou convenção internacional; Ter 18 anos de idade completos; Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar; Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória. 10.1 – Requisito habilitacional: Escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento) ou curso que lhe seja equiparado, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. 10. 2 – 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 da Câmara Municipal de Aveiro idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento. 11 – Prazo e formalização das candidaturas: 11.1 – As candidaturas deverão ser formalizadas exclusivamente por via eletrónica, através de submissão de formulário na plataforma online, disponível no sítio eletrónico da Câmara Municipal de Aveiro | Recursos Humanos, através do endereço eletrónico <https://www.cm-aveiro.pt/municipio/recursos-humanos>. 11.2 – O formulário de candidatura deverá ser submetido com os seguintes documentos: a) Curriculum vitae, onde constem as funções/atividades que exerce e as que desempenhou anteriormente e correspondentes períodos, bem como a formação profissional detida, referindo as ações de formação finalizadas; b) Certificado de habilitações literárias; c) Documentos comprovativos das ações de formação frequentadas, com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respetiva duração; d) No caso de possuir vínculo de emprego público, declaração emitida pelo serviço a que o candidato pertence/pertenceu, comprovativa da titularidade de vínculo de emprego público, devidamente autenticada, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, da qual conste, de maneira inequívoca: - A modalidade de relação jurídica de emprego público, a antiguidade na categoria, na carreira e na - Administração Pública (com indicação precisa dos anos, meses e dias de trabalho associados a cada função/atividade); - A posição remuneratória detida pelo candidato; - A descrição detalhada da função/atividade inerente ao posto de trabalho que ocupa; - A avaliação do desempenho relativa aos dois últimos períodos de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a que se candidata. 12 – Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações, em caso de dúvida sobre as situações que descreve no seu curriculum vitae. 13 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. 14 — Métodos de seleção: 14.1 — Regra geral – Nos termos dos n.ºs 1, 4 e 5 do art.º 36.º da LTFP e art.º 5º e 6º da Portaria, aos candidatos serão aplicados os seguintes métodos de seleção: a) Prova de Conhecimentos; b) Avaliação Psicológica; c) Entrevista Profissional de Seleção. 14.2 – Aos candidatos que reúnam as condições previstas no n.º 2 do art.º 36.º da LTFP - candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência, ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa e candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade - caso não tenham exercido a opção pelos métodos referidos nas alínea a) e b) do ponto 14.1, serão aplicados os seguintes métodos de seleção, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 2 do mesmo artigo: a) Avaliação Curricular; b) Entrevista de Avaliação de Competências; c) Entrevista Profissional de Seleção. 14.3 — Na valoração dos

métodos de seleção referidos será utilizada a escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, sendo a classificação final obtida pela aplicação de uma das seguintes fórmulas, consoante a origem e ou opção do candidato: Candidatos a que se refere o item 14.1: $CF = (45\%) PC + (25\%) AP + (30\%) EPS$ Candidatos a que se refere o item 14.2: $CF = (45\%) AC + (25\%) EAC + (30\%) EPS$ Em que: CF = Classificação Final PC = Prova de Conhecimentos AP = Avaliação Psicológica AC = Avaliação Curricular EAC = Entrevista de Avaliação de Competências EPS = Entrevista Profissional de Seleção

14.4 - Prova de Conhecimentos - será escrita, com consulta da legislação indicada, de natureza teórica, com a duração de 90 minutos, acrescidos de 30 minutos de tolerância e visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo adequado conhecimento da língua portuguesa, sendo a classificação expressa de 0 a 20, até às centésimas e incidirá sobre as matérias e legislação necessária à sua preparação a seguir discriminadas: - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na versão atual, no que respeita a: Período experimental – secção II, capítulo II, título II - art.ºs 45.º e seguintes; Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público - secção I e II, capítulo I, título IV- artigos 70.º e seguintes; Atividade, local de trabalho e carreiras – secção II, capítulo II, título IV - artigos 79.º e seguintes e anexo do n.º 2 do art.º 88.º; Horário de Trabalho – secção III, capítulo IV, título IV – artigos 108.º e seguintes; Férias e faltas – secção II e III, capítulo V, título IV – artigos 126.º e seguintes; - Lei n.º 5/97, de 10 de fevereiro – Lei-quadro da Educação Pré-Escolar; - Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho e Decreto-Lei n.º 56/2020, de 12 de agosto - Concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da educação; - Portaria n.º 644-A/2015, de 24 de agosto - Define as regras a observar no funcionamento dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico, bem como na oferta das atividades de animação e de apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC); - Portaria n.º 22/2020, de 28 de janeiro - Identifica as unidades orgânicas de ensino da rede pública do Ministério da Educação, constituídas por agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas a funcionar no ano escolar de 2019-2020 (Pág. 6, 28 e 29); - Manual de Primeiros Socorros – Situações de Urgências nas Escolas, Jardins de Infância e Campos de Férias, disponível em <https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Esaude/primeirosocorros.pdf>; - Apoio e Complementos Educativos ano letivo 2022/2023, disponível em: <https://www.cm-aveiro.pt/servicos/educacao/apoios-e-complementos-educativos-ano-letivo-2022-2023> - Aviso n.º 5972/2022, 22 de março, publicado no Diário da República – 2ª Série, n.º 57, de 22/03/2022 - Estruturas Nuclear e Flexível da Organização dos Serviços Municipais do Município de Aveiro.

14.5 – Avaliação Psicológica – visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido no ponto 7. Será valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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.

14.6 – Avaliação Curricular - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, traduzindo-se na seguinte fórmula: $AC = (25\%) HA + (30\%) FP + (30\%) EP + (15\%) AD$ Em que: AC = Avaliação Curricular HA= Habilitação Académica FP= Formação Profissional EP= Experiência Profissional AD= Avaliação de Desempenho

14.7 – Entrevista de Avaliação de Competências – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

14.8 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – será aplicada aos candidatos aprovados nos métodos de seleção prova de conhecimentos e avaliação psicológica ou avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências. A EPS, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será avaliada segundo os níveis classificativos de

Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. 15 – Candidatos aprovados e excluídos - Constitui motivo de exclusão dos candidatos, o incumprimento dos requisitos mencionados no presente Aviso, sem prejuízo dos demais requisitos legais ou regulamentarmente previstos. Constituem, ainda, motivos de exclusão a não comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção e a obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método de seleção aplicado, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção seguinte. Todas as notificações aos candidatos, incluindo as necessárias para efeitos de audiência dos interessados, e as convocatórias para a realização de qualquer método de seleção que exija a presença do candidato, serão efetuadas através da plataforma eletrónica e por correio eletrónico, sem prejuízo do disposto no n.º 2, do art.º 10.º da Portaria. 16 – Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 27.º da Portaria. Subsistindo o empate, em caso de igualdade na ordenação final, após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios, nos termos da alínea b) do citado n.º 2 do referido art.º 27.º: 1.º - Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista Profissional de Seleção; 2.º - Os candidatos com a mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função”; 3.º - Os candidatos com a mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Interesse e motivação profissional”; 4.º - Os candidatos com mais elevada classificação no segundo método de seleção obrigatório. 17 – É garantida a reserva de postos de trabalho para candidatos portadores de deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, nos termos do n.º 1 do art.º 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, da seguinte forma: – 1 lugar destinado a pessoas com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%. 18 – Será observada a ordem de recrutamento estabelecida na alínea d) do n.º 1 do art.º 37.º da LTFP. 19 – Homologação das listas unitárias de ordenação final - Após homologação, as listas unitárias de ordenação final dos candidatos são afixadas em local visível e público das instalações da CMA e disponibilizadas no sítio eletrónico da Câmara Municipal de Aveiro | Recursos Humanos, através do endereço eletrónico <https://www.cm-aveiro.pt/municipio/recursos-humanos>, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre as suas publicações. 20 – Júri do procedimento concursal: Presidente do Júri: - Celeste Maria Condessa Ferreira Madail, Chefe da Divisão de Educação e Desporto; Vogais efetivos: - Darlene de Fátima Luís Ávila, Técnica Superior, que substituirá a Presidente nas suas ausências e impedimentos; - Paula Alexandra Silva Capela, Técnica Superior; Vogais suplentes: - Cristina Maria Simões da Silva, Técnica Superior - Maria Gabriela Escobar Rodrigues Marques, Técnica Superior; 21 – Os parâmetros de avaliação de cada um dos métodos de seleção e a respetiva grelha de ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final constam de atas de reunião do júri do procedimento, sendo as mesmas publicadas na plataforma de recrutamento em uso na Câmara Municipal de Aveiro. 22 – Proteção de Dados Pessoais: o candidato presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais, no ato de candidatura e com a estrita finalidade de recolha e integração na base de dados do procedimento concursal pelo tempo que durar o procedimento concursal, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados. 23 – Para efeitos do disposto nos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3/12, na sua redação atual, declara-se que: 23.1 – Internamente não existem reservas de recrutamento que permitam satisfazer as necessidades dos postos de trabalho a ocupar; 23.2 – No âmbito da CIRA - Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro, não foi ainda constituída a EGRA — Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais, pelo que também não existem reservas de recrutamento de âmbito intermunicipal; 23.3 – De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15/05/2014, devidamente homologada por sua Excelência o Secretário de Estado da Administração Local, em 15/07/2014, as autarquias locais estão dispensadas de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação previsto no art.º 24º da Lei n.º 80/2013, de 28/11, regulamentado pela Portaria n.º 48/2014, de 26/02. 24 – Em cumprimento da alínea h) do art.º 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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. Município de Aveiro, 29 de julho de 2022 O Presidente da Câmara, _____ (José Ribau

Esteves, eng.º)

Observações

Requisito habilitacional: Escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento) ou curso que lhe seja equiparado, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Terminó 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:		