

ATA NÚMERO UM
DEFINIÇÃO DOS REQUISITOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA À OCUPAÇÃO IMEDIATA OU FUTURA DE POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL NAS ÁREAS DE MECÂNICO AUTOMÓVEL, LUBRIFICADOR, TORNEIRO MECÂNICO E PINTURA AUTOMÓVEL NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Ao vigésimo quarto dia do mês de abril do ano de dois mil e vinte e três, pelas 10 horas, nas instalações da Divisão de Gestão de Pessoas, sitas na Rua 7 de Junho de 1759, em Oeiras, na sequência da aprovação por despacho, de 09 de dezembro de 2022, proferido pelo Sr. Vereador com o Pelouro dos Recursos Humanos da Câmara Municipal de Oeiras¹, da abertura do presente procedimento concursal, que nos termos dos n.ºs 4 e 6 do artigo 30.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (doravante designada abreviadamente por LTFP), anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com o n.º 2 do artigo 27.º do mesmo diploma e com o n.º 2 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atual, é aberto a trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, afigurando-se o presente procedimento concursal como instrumento adequado, reuniu-se o Júri, a fim de definir os requisitos de admissão, o perfil do candidato, os métodos de seleção, os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, os temas a abordar na prova de conhecimentos (1.º método de seleção), a grelha classificativa e a valoração final de cada método de seleção.

O Júri do Procedimento Concursal é composto por:

Presidente: Pedro Filipe Duarte Assis Nunes, Chefe da Divisão de Viaturas e Máquinas

Vogais efetivos

1.º Vogal: Armindo Manuel Martins Leandro, Encarregado Operacional na Divisão de Viaturas e Máquinas

2.º Vogal: Rita Isabel Costa de Almeida, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Pessoas

Vogais suplentes

1.º Vogal: Paulo Dionísio Rosado da Costa, Técnico Superior na Divisão de Viaturas e Máquinas

2.º Vogal: Nuno Eduardo da Cruz Miguel, Técnico Superior na Divisão de Viaturas e Máquinas

¹ No exercício das competências subdelegadas por Despacho interno n.º 01/2023, de 02 de janeiro.
Mod. RH-42/1



Em caso de ausência ou impedimento do Presidente do Júri, este será substituído pelo 1.º Vogal Efetivo.

Entrando na ordem de trabalhos, o Júri deliberou por unanimidade o seguinte:

1. Requisitos obrigatórios de admissão (eliminatórios):

Os candidatos devem cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos, até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão.

1.1. Requisitos gerais

Constituem requisitos gerais os previstos no artigo 17.º da LTFP, a saber:

- a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, por convenção internacional ou por 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.

De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro (doravante designada por Portaria), 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 (Município de Oeiras) idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

1.2. Nível habilitacional exigido:

Escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato:

- Nascidos até 31/12/1966 — 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;
- Desde o Ano Letivo 2009/2010 — 12 Anos de Escolaridade.

Pode apenas ser candidato quem seja titular do nível habilitacional, não sendo admitida a sua substituição por formação ou experiência profissional.

1.3. Perfil do candidato/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 LTFP, na sua redação atual, correspondente ao grau de complexidade 1, compreendendo as seguintes funções e competências, tendo em conta as áreas funcionais de mecânico automóvel, lubrificador, torneiro mecânico e pintura automóvel:

Referência A – Mecânico automóvel

- 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.

Referência B – Lubrificador

- Estudar, de acordo com esquemas ou instruções recebidas, o processamento do trabalho a executar;
- Proceder à lubrificação por pressão e ou gravidade dos pontos de máquinas e equipamentos onde haja atrito, utilizando ferramentas apropriadas, óleos e massas lubrificantes com vista à conservação e normal funcionamento;
- Verificar e encher até à altura requerida os níveis de óleo existentes nos diversos órgãos das máquinas;
- Mudar lubrificantes nos copos, apoios, rolamentos, embraiagens, articulações, carters e outros órgãos, utilizando almotolias, pistolas ou seringas de pressão;
- Remover massas;
- Apertar bujões com ferramentas apropriadas;
- Limpar e desentupir bicos e outras peças;
- Recolher desperdícios com vista à sua reciclagem;
- Por vezes, fazer pequenas afinações, apertar peças com folga;
- Proceder à revisão e manutenção (mudança de óleos e filtros) das viaturas e máquinas do Município.

Referência C – Torneiro Mecânico

- Operar as máquinas e equipamentos mecânicos existentes nos serviços (torno mecânico, engenho de furar, serrote mecânico, etc.);
- Fabricação e criação de componentes, peças e outros materiais;
- Reparar e conservar vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, geralmente de metal com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas;



- Examinar os conjuntos que apresentam deficiências de funcionamento para localizar os defeitos e determinar a sua natureza;
- Montar as várias peças, fazendo eventualmente retificações para que se ajustem exatamente ao que é necessário;
- Ensaiar o conjunto mecânico montado de novo e fazer as afinações necessárias;
- Verificar, ajustar e lubrificar periodicamente os aparelhos e equipamentos de trabalho;
- Proceder à limpeza e arrumação da sua área de trabalho, respetivos equipamentos, ferramentas e materiais armazenados;
- Elaborar relatórios e registar dados relativos aos trabalhos desempenhados, nomeadamente abrindo e fechando operações em sistema informático ou em suporte papel;
- Respeitar e aplicar as normas e os procedimentos de segurança, higiene, saúde no trabalho e proteção do ambiente;
- Utilizar o fardamento atribuído e os equipamentos de proteção individual preconizados;
- Trabalhar em equipa, nomeadamente em intervenções conjuntas com trabalhadores com valências e perfis funcionais afins.

Referência D – Pintura automóvel

- Limpeza de viaturas, polimento, tratamento antiferrugem, reparação de painéis/bate chapas, substituição de vidros e para-brisas, pintura de componentes automóveis, pintura de viaturas, etc.;
- Proceder à limpeza e arrumação da sua área de trabalho, respetivos equipamentos, ferramentas e materiais armazenados;
- Elaborar relatórios e registar dados relativos aos trabalhos desempenhados, nomeadamente abrindo e fechando operações em sistema informático ou em suporte papel;
- Respeitar e aplicar as normas e os procedimentos de segurança, higiene, saúde no trabalho e proteção do ambiente;
- Utilizar o fardamento atribuído e os equipamentos de proteção individual preconizados;
- Trabalhar em equipa, nomeadamente em intervenções conjuntas com trabalhadores com valências e perfis funcionais afins.

2. Métodos de Seleção

Considerando a opção pela utilização faseada dos métodos de seleção, autorizada na Informação n.º INT-CMO/2022/22314, por despacho, proferido pelo Sr. Vereador com o Pelouro dos Recursos Humanos do Município, em 09 de dezembro de 2022, bem como a urgência do procedimento concursal, o Júri delibera, desde já, que caso o número de candidatos aprovados após a aplicação do 1.º método de seleção (Prova de Conhecimentos/ Avaliação Curricular) seja superior a 25 (vinte e cinco), fasear a utilização dos métodos de seleção, nos termos estabelecidos no artigo 19.º da Portaria.



- 1 mês = 120 horas.

2.2.1.3. Para a valoração da **Experiência Profissional**, o Júri deliberou valorizar o exercício efetivo de funções nas áreas para as quais é aberto o presente procedimento, devidamente comprovado e detalhado, tendo por base a análise do *Curriculum vitae* e das declarações emitidas pelas entidades onde o candidato exerceu funções, a pontuar de acordo com a aplicação do seguinte critério:

- a) Experiência > 5 anos.....20 valores;
- b) Experiência > 3 anos e ≤ 5 anos.....16 valores;
- c) Experiência > 2 anos e ≤ 3 anos.....14 valores;
- d) Experiência ≥ 1 ano e ≤ 2 anos.....12 valores;
- e) Experiência < 1 ano10 valores;

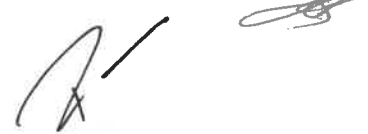
2.2.1.4 Quanto à **Avaliação de Desempenho**, e nos termos do previsto no artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o Júri deliberou, por unanimidade, que a avaliação de desempenho se reporta ao período, não superior a três ciclos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo que de acordo com as menções previstas para o Sistema de Avaliação de Desempenho da Administração Pública/ponderação curricular, o fator AD (avaliação de desempenho) é valorado da seguinte forma:

- a) Excelente: 20 valores;
- b) Relevante: 16 valores;
- c) Adequado: 12 valores;
- d) Inadequado: 8 valores.

O Júri deliberou atribuir a pontuação de 12 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar. Para o efeito, o candidato deverá apresentar documento comprovativo desse facto, emitido pelo serviço respetivo.

Na valoração da Avaliação de Desempenho (AD) o Júri adotará a seguinte fórmula:

$$AD = \text{soma da valoração dos três últimos ciclos de avaliação} / 3$$



d) **Avaliação de Desempenho:** relativa aos três últimos ciclos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar.

Para a valoração da **Avaliação Curricular** o Júri adotará a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD)/5$$

Em que:

HA= Habilitação Académica;

FP= Formação Profissional;

EP= Experiência Profissional;

AD= Avaliação de Desempenho.

2.2.1.1. Para a valoração das **Habilitações Académicas**, o Júri deliberou adotar os seguintes critérios:

- 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**

2.2.1.2. Para a valoração da **Formação Profissional**, o Júri deliberou considerar as ações de formação, congressos, conferências, colóquios, seminários e *workshops* frequentados, como referido na alínea b) do ponto 2.2.1, nos últimos três anos e até à data limite para apresentação das candidaturas, e desde que devidamente comprovadas por entidades certificadas.

As ações de formação profissional terão a seguinte correspondência na escala de 0 a 20 valores:

- a) Igual ou superior a 35 horas de formação.....20 valores;
- b) Igual ou superior a 25 horas e inferior a 35 horas de formação.....16 valores;
- c) Igual ou superior a 15 horas e inferior a 25 horas de formação.....14 valores;
- d) Igual ou superior a 5 horas e inferior a 15 horas de formação.....12 valores;
- e) Inferior a 5 horas de formação.....10 valores;
- f) Sem participação em ações de formação.....8 valores.

As ações cuja duração não se encontre expressa em horas, serão valoradas do seguinte modo:

- 1 dia = 6 horas;
- 1 semana = 30 horas;

2.2. Candidatos nas condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP

Aos candidatos que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, caso não tenham exercido a opção pelos métodos referidos no ponto 2.1., nos termos do n.º 3 do referido artigo, são aplicados os seguintes métodos de seleção:

Obrigatórios:

- a) Avaliação curricular
- b) Entrevista de Avaliação de Competências

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:

$$VF = AC (50\%) + EAC (50\%)$$

Em que:

VF = Valoração Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

2.2.1. A 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 do desempenho. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

A valoração da **Avaliação Curricular** resultará da ponderação dos seguintes fatores:

- a) **Habilitação Académica:** devidamente certificada pelas entidades competentes;
- b) **Formação Profissional:** considerando-se as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, de aquisição de competências ou de especialização, bem como de formação informativa que estejam relacionadas com o exercício de funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, e tenham sido frequentadas nos últimos três anos contados até à data limite para apresentação das candidaturas, e desde que devidamente comprovadas por entidades certificadas;
- c) **Experiência Profissional:** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;



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) Cada tarefa será valorada mediante a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a fórmula que a seguir se indica:

$$PC = (PCT + QRT + CET + GCTD) / 4$$

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.

- b) Cada parâmetro será valorado mediante a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas;
- c) Após o início da prova não será permitida a entrada de qualquer candidato, bem como não será autorizada a saída da mesma, exceto quando o candidato terminar a prova ou houver situação de desistência.

2.1.2. A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo por referência o perfil de competências definido no Modelo de Gestão de Competências do Município de Oeiras. A aplicação deste método de seleção será efetuada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), ou, quando se revelar inviável a aplicação do método pela referida entidade, por técnicos e/ou colaboradores do Município, que detenham habilitação académica e certificação profissional adequadas para o efeito, ou por entidade especializada conhecedora do contexto específico da Administração Pública.

A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sendo excluído do procedimento concursal o candidato obtenha um juízo de *Não Apto*, conforme alínea b) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria.



Obrigatórios:

- a) Prova de Conhecimentos
- b) Avaliação Psicológica

A **Valoração Final (VF)** será expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

$$VF = PC (100\%)$$

Em que:

VF = Valoração Final;

PC = Prova de Conhecimentos.

2.1.1. A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. O Júri deliberou o seguinte quanto à prova de conhecimentos:

A mesma será prática, com a duração total de 40 minutos, a realizar em data e local a comunicar oportunamente, valorada mediante a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e consistirá na execução das seguintes tarefas:

Referência A – Mecânico automóvel

- Verificação e montagem e desmontagem de pastilhas de travão numa das rodas frontais de uma viatura ligeira.

Referência B – Lubrificador

- Executar a lubrificação de uma caixa compactador de uma viatura de resíduos sólidos urbanos (com apoio do manual do equipamento);
- Verificação e atesto de níveis de uma viatura ligeira;
- Executar a limpeza e lubrificação de uma máquina de médio porte.

Referência C – Torneiro mecânico

- Torneamento de um veio em aço com medidas para rolamento e abertura de rosca exterior;

Referência D – Pintura automóvel

- Preparação de um painel danificado;
- Pintura de um painel em brilho direto;

Neste caso, os métodos de seleção seguintes (Avaliação Psicológica/Entrevista de Avaliação de Competências) apenas serão aplicados a uma parte dos candidatos aprovados na Prova de Conhecimentos/Avaliação Curricular (1.ª tranche), que serão convocados por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional. O procedimento concursal prossegue com esta tranche de candidatos e culmina na respetiva lista unitária de ordenação final, que se manterá válida por 18 meses a contar da data da sua homologação.

Os demais candidatos aprovados na Prova de Conhecimentos/Avaliação Curricular, mas que, pela nota obtida e opção pela utilização faseada dos métodos de seleção, não integrem a 1.ª tranche, se caso disso, ficarão dispensados da aplicação do 2.º método, considerando-se excluídos até ao esgotamento da lista unitária de ordenação final resultante da 1.ª tranche. Se e quando assim for, o júri do procedimento é de novo chamado às suas funções e procederá à aplicação do método à tranche seguinte de candidatos, que serão notificados para o efeito.

Os métodos de seleção a aplicar, obedecem ao disposto nos n.ºs 1 a 4 do artigo 36.º da LTFP.

Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não se lhe aplicando o método ou fase seguintes, ou os candidatos que tenham obtido um juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

A falta de comparecimento dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluídos.

Os candidatos que compareçam com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na respetiva convocatória, não poderão realizar esse método de seleção, considerando-se automaticamente excluídos.

2.1. Regra Geral

Atendendo ao disposto nos artigos 17.º e 18.º da Portaria, foram aprovados os métodos de seleção, infra identificados, a adotar e aplicar aos candidatos, que não se encontrem a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, ou 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:



2.2.2 A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método será aplicado por técnicos especializados, tendo por base um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, previamente definido para a função no Modelo de Gestão de Competências do Município de Oeiras, nos termos do documento que consta do Anexo I à presente ata e que dela faz parte integrante. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples dos seguintes aspetos:

- **Orientação para Resultados** - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- **Planeamento e Organização** - Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;
- **Trabalho de Equipa e Cooperação** - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

3. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet.

4. 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 2.

5. Em caso de **igualdade de valoração** entre candidatos, será critério de desempate o disposto no artigo 24.º da Portaria e no artigo 66.º da LTFP.

Prevalendo a situação de empate, aplicar-se-ão os seguintes fatores de desempate:

- a) Candidatos nas condições previstas no n.º 1 do artigo 36.º LTFP:** Nota quantitativa obtida na Prova de Conhecimentos;
- b) Candidatos nas condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º LTFP:** Nota quantitativa obtida na Avaliação Curricular no parâmetro “Experiência Profissional”;

Em situações de igualdade de classificação final, e sem prejuízo do previsto no citado artigo 24.º da Portaria, são observados, ainda, os seguintes critérios, por ordem decrescente:

- a) Maior grau de habilitação;
- b) Primazia na submissão da candidatura – data e hora- contadas desde a última alteração à candidatura.

6. 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.

O candidato deve 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, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do supramencionado diploma.

7. Em conformidade com o preceituado no n.º 4 do artigo 16.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.oeiras.pt

8. A candidatura poderá ser apresentada diretamente no Portal Institucional através do Link: <https://www.oeiras.pt/-/fs-procedimentos-concursais> (menu/serviços/recrutamento/procedimentos concursais) ou mediante preenchimento do modelo de formulário de candidatura, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica www.oeiras.pt, em ambas as situações, acompanhada, sob pena de exclusão, de curriculum vitae (Modelo europeu disponível em www.oeiras.pt) e de fotocópia do certificado de habilitações (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). Os candidatos nas condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP deverão ainda entregar comprovativo das ações de formação frequentadas e relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, assim como declaração emitida pelo serviço.

8.1. Quanto à declaração emitida pelo serviço mencionada no final do ponto anterior, devidamente autenticada e atualizada, deverá constar da mesma, para além do descritivo de atividades que o trabalhador/candidato se encontra a exercer, a indicação do serviço a que o candidato pertence, a modalidade de relação jurídica de emprego público que detém, a antiguidade na carreira e no exercício de funções e a avaliação de desempenho (quantitativa e qualitativa) obtida nos últimos 3 ciclos de avaliação ou a declaração de inexistência, bem como a indicação da posição remuneratória de que seja detentor.

8.2. A apresentação de documento falso determina a participação às entidades competentes para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal.

9. Mais deliberou o Júri, por unanimidade, que, nos termos da alínea a) do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria, a falta de entrega de qualquer um dos documentos obrigatórios que devem acompanhar a candidatura determinará a exclusão do procedimento concursal.

10. Tal como referido no ponto 8 da presente Ata, a candidatura poderá ser apresentada diretamente no Portal Institucional ou remetida por correio registado com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Oeiras, Largo Marquês de Pombal, 2784-501 Oeiras, até à data limite fixada na publicação do respetivo extrato no Diário da República e publicitação na Bolsa de Emprego Público (BEP). Na apresentação da candidatura através de correio registado com aviso de receção atende-se à data do respetivo registo.

As candidaturas poderão também ser entregues pessoalmente no Balcão de Atendimento dos Paços do Concelho, da Câmara Municipal de Oeiras, nos dias úteis, entre as 09h00 e as 17h30.

10.1. A apresentação da candidatura terá de ser apresentada de acordo com o aqui previsto, sob pena de não ser considerada.

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.

PRESIDENTE

Pedro Filipe Duarte
Assis Nunes /
500745943

Assinado de forma digital
por Pedro Filipe Duarte Assis
Nunes / 500745943
Dados: 2023.04.26 11:29:11
+01'00'

1.º VOGAL EFETIVO



2.º VOGAL EFETIVO

Rita Isabel
Costa de
Almeida /
500745943

Assinado de forma
digital por Rita Isabel
Costa de Almeida /
500745943
Dados: 2023.04.26
11:48:40 +01'00'



Anexo I

Modelo de Gestão por Competências
Catálogo de Competências do Município de Oeiras



ASSISTENTE OPERACIONAL - COMPETÊNCIAS ASSOCIADAS À CARREIRA PROFISSIONAL

	Competência / Descrição	Comportamentos
TRANSVERSAIS	1 Realização e Orientação para Resultados <i>Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.</i>	1 Procura atingir os resultados desejados. 2 Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas. 3 Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades. 4 É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.
	2 Organização e Método de Trabalho <i>Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.</i>	1 Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas. 2 Segue as diretrizes e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho. 3 Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios. 4 Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.
ESPECÍFICAS	3 Responsabilidade e Compromisso com o Serviço <i>Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.</i>	1 Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas. 2 Responde com prontidão e com disponibilidade. 3 É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho. 4 Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.
	4 Trabalho de Equipa e Cooperação <i>Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.</i>	1 Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual. 2 Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa. 3 Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado. 4 Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.
	5 Relacionamento Interpessoal <i>Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.</i>	1 Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos clientes do serviço. 2 Trabalha com pessoas com diferentes características. 3 Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional. 4 Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.
	6 Orientação para a Segurança <i>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.</i>	1 Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho. 2 Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros. 3 Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente. 4 Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.