



Município de Guimarães

Aviso

Contratação por tempo indeterminado

Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), conjugado com o artigo 11.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, torna-se público que, por meu despacho de 6 de abril de 2022, precedendo autorização da Câmara Municipal por deliberação de 24 de março de 2022, se encontra aberto, pelo prazo de **10 dias úteis** contados da data da publicação do presente aviso, procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de postos de trabalho de:

Refª 03/2022 – Assistentes operacionais (escolas)

Declara-se que não se encontram constituídas reservas de recrutamento neste Município nem se encontra constituída entidade gestora da requalificação no âmbito da Comunidade Intermunicipal do Ave.

1) Local de trabalho: As funções correspondentes aos postos de trabalho são exercidas nos estabelecimentos de educação e de ensino do Município de Guimarães, afetas à Divisão de Educação.

2) Caracterização do posto de trabalho: Participa em ações que visem o desenvolvimento pessoal e cívico de crianças e favoreçam um crescimento saudável; exerce tarefas de apoio à atividade docente de âmbito curricular e de enriquecimento do currículo; exerce tarefas de enquadramento e acompanhamento de crianças, nomeadamente no âmbito da animação sócio educativa e de apoio à família; presta apoio específico a crianças portadoras de deficiência; assegura a limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações; assegura a vigilância de alunos; realiza atendimento geral e encaminhamento; presta informações e esclarecimentos; organiza e mantém atualizados e em bom estado de uso os bens, materiais, ferramentas ou outros consumíveis necessários à sua atividade; garante o cumprimento das atribuições que lhe forem delegadas ou subdelegadas, nos termos da legislação em vigor; contribui para a transmissão de conhecimentos específicos da sua área de atividade, em contexto de trabalho (a colegas, a novos colaboradores, a estagiários, etc.). Pode realizar outras atividades, não especificadas anteriormente, de igual complexidade funcional, necessárias à prossecução dos objetivos e bom funcionamento do serviço e do município.

3) Posição Remuneratória: A remuneração é determinada de acordo com o disposto no artigo 38.º da LTFP, sendo a posição de referência correspondente à 4ª posição, nível 4 da carreira e categoria de assistente operacional, com a remuneração base mensal de 705€.



4) Requisitos de admissão: Os previstos no artigo 17.º da LTFP:

- 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.

4.1 Outros requisitos de admissão:

Nível habilitacional: Escolaridade obrigatória.

5) Âmbito do recrutamento: De acordo com a deliberação mencionada, o recrutamento é efetuado entre candidatos com e sem vínculo de emprego público, conforme permitido pelo disposto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP.

6) 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 Município de Guimarães idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

7) Apresentação das candidaturas:

7.1 Prazo de candidatura - 10 dias úteis contados da data da publicação de aviso no Diário da República e na Bolsa de Emprego Público.

7.2 Forma: As candidaturas são formalizadas, obrigatoriamente, na plataforma que se encontra disponível em www.cm-guimaraes.pt, e submetidas até ao termo do prazo fixado para apresentação de candidaturas.

7.3 Só é admitida a apresentação de candidaturas no referido suporte eletrónico, não sendo aceites candidaturas enviadas por outra forma ou suporte.

8) Documentação exigida:

8.1 A candidatura deve ser acompanhada do curriculum vitae, redigido em português e, sob pena de exclusão:

a) Certificado de habilitações literárias, redigido em português.

8.2 Os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, a que se refere o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, para além dos documentos referidos no ponto anterior, devem anexar, sob pena de não lhes serem aplicados os métodos de seleção constantes do referido n.º 2, os seguintes documentos:



a) Declaração do serviço onde se encontra a exercer/exerceu funções públicas, com a indicação da modalidade de vínculo de emprego público, carreira e categoria em que se encontra/encontrava inserido com a respetiva antiguidade e remuneração (nível e posição remuneratória), descrição das funções que se encontra a executar/executou e avaliação de desempenho obtida no último biénio avaliativo, quando aplicável;

b) Certificados das ações de formação frequentadas e indicadas no curriculum vitae.

8.3 A apresentação de documentos falsos determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

8.4 Os documentos referidos têm de ser submetidos juntamente com a candidatura e inseridos no campo apropriado, em formato e com o limite constantes do ponto 10 do formulário de candidatura, sob pena de não serem considerados.

8.5 Os candidatos com deficiência devem anexar à sua candidatura, no separador "Outros", declaração do grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como indicar as respetivas capacidades de comunicação e expressão.

8.6 Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro têm de apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo dessas habilitações literárias, o correspondente documento de reconhecimento, previsto pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de não serem considerados.

9) Métodos de Seleção:

9.1 Aos candidatos que não estão abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP, são aplicados os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

9.1.1 Prova de Conhecimentos (PC): destinada a avaliar os conhecimentos e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função, versando sobre as seguintes matérias:

A Prova de Conhecimentos será escrita, de natureza teórica, incidirá sobre questões de escolha múltipla e de desenvolvimento, diretamente relacionadas com a exigência da função, versando sobre as seguintes matérias:

- Manual de Primeiros Socorros: Situações de Urgência, Jardins de Infância e Campos de Férias
<https://www.dge.mec.pt/manual-de-primeiros-socorros>
- Referencial da Educação para a Saúde
<https://www.dge.mec.pt/noticias/educacao-saude/referencial-de-educacao-para-saude>
- Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 137/2012, de 2 de julho - Regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário



- Lei de Bases do Sistema Educativo, aprovada pela Lei n.º 46/86, de 14 de outubro, alterada e republicada pela Lei n.º 49/2005, de 30 de agosto, e alterada pela Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto
- Direitos e deveres dos trabalhadores com vínculo de trabalho em funções públicas - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Esclarece-se que, no âmbito deste tema, são as seguintes as disposições legais relevantes:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas:

Artigos 19.º a 24.º

Artigos 45.º a 51.º

Artigos 70.º a 76.º

Artigos 79.º a 83.º

Artigos 89.º a 175.º

Artigos 180.º a 193.º

Artigos 276.º a 310.º

Código do Trabalho:

Artigos 33.º a 65.º

Artigos 89.º a 95.º

Artigos 237.º a 256.º

Todos os diplomas legais indicados se reportam à sua versão atualizada.

Na prova também é avaliado o adequado conhecimento da língua portuguesa.

9.1.2 Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

9.1.3 Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. São avaliados os seguintes parâmetros: experiência profissional; a capacidade de comunicação, de resolução de situações concretas do dia-a-dia no âmbito das funções a que se candidata e de relacionamento interpessoal.

9.1.3.1 Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

9.1.4 Ordenação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:



$$OF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

9.2 Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são: Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

9.2.1 Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definindo-se os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD) de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (25\%) + FP (15\%) + EP (50\%) + AD (10\%)$$

HA - Habilitações Académicas: é ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação.

Grau académico	Classificação
12º ano	20 valores
9º ano	16 valores
6º ano	12 valores
4º ano	10 valores

FP - Formação Profissional: é considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nomeadamente no âmbito do desenvolvimento pessoal e cívico de crianças, do apoio à atividade docente, da prestação de cuidados específicos a crianças portadoras de deficiência, de acordo com as seguintes classificações:

> 64 horas de formação	20 valores
> 50 ≤ 64 horas de formação	18 valores
> 36 ≤ 50 horas de formação	16 valores
> 21 ≤ 36 horas de formação	14 valores
> 7 ≤ 21 horas de formação	12 valores
≤ 7 horas de formação	10 valores
Sem formação	0 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) são apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso de o certificado da formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a 6 horas.

A não entrega dos comprovativos das ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

EP - Experiência Profissional: é considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte:



> 14 anos	20 valores
> 11 ≤ 14 anos	18 valores
> 8 ≤ 11 anos	16 valores
> 5 ≤ 8 anos	14 valores
> 2 ≤ 5 anos	12 valores
≤ 2 anos	10 valores

Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas. Caso seja necessário o júri pode, ao abrigo da alínea d), do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria, requerer ao órgão ou serviço onde o candidato tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio candidato, as informações profissionais e ou habilitacionais que considerem relevantes para o procedimento.

AD - Avaliação de Desempenho: é considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo (2019-2020). De acordo com as menções previstas para o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:

Com avaliação de desempenho:

Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Relevante	16 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Inadequado	8 valores

- Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 12 valores

9.2.1 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função:

- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço
- Relacionamento Interpessoal
- Organização e Método de Trabalho

9.2.2 Entrevista Profissional de Seleção (EPS), nos mesmos termos previstos no ponto 9.1.3.

9.2.3 Ordenação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = AC (45\%) + EAC (30\%) + EPS (25\%)$$

10) Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método



seguinte. No caso de opção pela utilização faseada dos métodos de seleção, e depois de definido o universo de candidatos admitidos ao concurso, de acordo com ponto 14 do presente aviso, os candidatos com nota superior a 9,5 valores, poderão ficar dispensados da aplicação do 2.º e 3.º métodos, considerando-se excluídos.

11) Valoração dos métodos de seleção: Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

11.1. Na **prova de conhecimentos e avaliação curricular**, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

11.2 A **avaliação psicológica e a entrevista de avaliação de competências** são avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, as quais correspondem, respetivamente classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

11.3 A **entrevista profissional de seleção** é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, as quais correspondem, respetivamente classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

12) Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril; subsistindo o empate, são utilizados os critérios de preferência definidos na ata nº 1 do procedimento concursal.

13) Opção por métodos de seleção: os candidatos abrangidos pelo nº 2 do artigo 36.º da LTFP podem afastar os métodos de seleção que lhe são aplicados e optar pelos métodos previstos para os restantes candidatos.

14) De acordo com o nº 1 do artigo 7.º da mencionada Portaria nº 125-A/2019, os métodos de seleção são aplicados num único momento. Nos termos do despacho de 6 de abril de 2022 poderá vir a optar-se pela sua utilização faseada, depois de definido o universo de candidatos admitidos ao concurso, por razões de eficiência e de racionalidade na utilização dos recursos públicos. A ser utilizada essa opção, proceder-se-á à sua publicitação, conforme disposto no nº 4 do mesmo artigo.

15) A ata do júri onde constam os parâmetros de avaliação e ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a **grelha classificativa e o sistema de valoração final** é publicitada na página eletrónica do Município.

16) A publicitação dos resultados dos métodos de seleção é efetuada nos termos do artigo 25.º da referida Portaria nº 125-A/2019.

17) A lista de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município e disponibilizadas na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.



18) As notificações são efetuadas por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019.

19) Em cumprimento da alínea h) do art.º 9º 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.

20) Composição e identificação do júri do procedimento concursal, que assegura na íntegra o exercício das competências previstas no art.º 14.º da Portaria mencionada:

Presidente: Helena Maria Teixeira Soares Leheman Cruz Pinto – chefe da Divisão de Educação

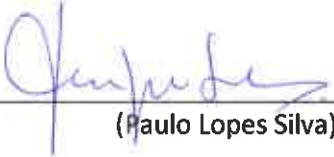
Vogais efetivos: Clara Maria Arade Macedo Dias Soares e Margarida Isabel Peixoto Carneiro, técnicas superiores.

Vogais Suplentes: Elisabete Cruz Fernandes, chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos e Ana Catarina Ferreira Teixeira, técnica superior.

A presidente do júri será substituída nas suas faltas e impedimentos pela primeira vogal efetiva

Paços do Concelho de Guimarães, 2 de agosto de 2022

O Vereador de Recursos Humanos,
(por delegação de competências conforme despacho de 21/10/2021)



(Paulo Lopes Silva)