

## Detalhe de Oferta de Emprego

---

### Caracterização da Oferta

---

**Código da Oferta:** OE202101/0383  
**Tipo Oferta:** Procedimento Concursal Comum  
**Estado:** Activa  
**Nível Orgânico:** Câmaras Municipais  
**Orgão / Serviço:** Câmara Municipal do Porto  
**Vínculo:** CTFP por tempo indeterminado  
**Regime:** Carreiras Gerais  
**Carreira:** Assistente Operacional  
**Categoria:** Assistente Operacional

**Grau de Complexidade:** 1  
**Remuneração:** 665  
**Suplemento Mensal:** 0.00 EUR

#### Caracterização do Posto de Trabalho:

Ref.ª 2021-7 - Oito postos de trabalho da carreira/categoria geral de Assistente Operacional da área funcional Educação e Infância para a Direção Municipal de Educação: Exerce funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, executando tarefas indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico, designadamente, apoio às crianças, inclusive com NEE, no decorrer das atividades dos Jardim-de-infância e durante as refeições; limpeza e arrumação das instalações educativas.”

### 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:

Por despacho da Senhora Vereadora com o Pelouro da Juventude e Desporto e o Pelouro dos Recursos Humanos e Serviços Jurídicos, Dra. Catarina Araújo, de 07/01/2021 conforme Mapa de Pessoal para 2021, aprovado por deliberação de Reunião de Câmara de 30 de novembro de 2020 e de Assembleia Municipal de 9 de dezembro de 2020.

**Requisitos de Nacionalidade:** Sim

**Habilitação Literária:** Habilitação Ignorada

### Locais de Trabalho

---

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal do Porto	8	Praça General Humberto Delgado		4049001 PORTO	Porto	Porto

**Total Postos de Trabalho: 8**

**Quota para Portadores de Deficiência: 1**

#### Nº de Vagas/ Alterações

---

#### Formação Profissional

---

**Outros Requisitos:**

#### Formalização das Candidaturas

---

**Envio de Candidaturas para:** <https://recrutamentocmp.cm-porto.pt/procedimentos>

**Contacto:** Linha Porto 220100220

**Data Publicitação:** 2021-01-14

**Data Limite:** 2021-01-28

#### Texto Publicado

---

**Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social:** Aviso n.º 1013/2021, 2.ª Série, de 14-01

**Texto Publicado em Jornal Oficial:** 1 - Nos termos do art.º 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, torna-se público que, por despacho da Senhora Vereadora com o Pelouro da Juventude e Desporto e o Pelouro dos Recursos Humanos e Serviços Jurídicos, Dra. Catarina Araújo, de 07/01/2021, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso, procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento dos postos de trabalho infra identificados. 2 - Caracterização do posto de trabalho conforme Mapa de Pessoal para 2021, aprovado por deliberação de Reunião de Câmara de 30 de novembro de 2020 e de Assembleia Municipal de 9 de dezembro de 2020: 2.1 - Ref.ª 2021-7 - Oito postos de trabalho da carreira/categoria geral de Assistente Operacional da área funcional Educação e Infância para a Direção Municipal de Educação: Exerce funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, executando tarefas indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico, designadamente, apoio às crianças, inclusive com NEE, no decorrer das atividades dos Jardim-de-infância e durante as refeições; limpeza e arrumação das instalações educativas." Nos termos do n.º 1 do art.º 3.º e n.º 1 do art.º 4.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é de um o número de postos a preencher por pessoas com deficiência. 3 - Consultada a AMP, enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), nos termos dos art.º 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, foi prestada a seguinte informação: " (...) a AMP não constituiu a EGRA para os seus municípios, devendo ser aplicado o regime subsidiário previsto no artigo 16.º -A do DL 209/2009, alterado pela Lei n.º 80/2013, de acordo com a informação da DGAL e homologado pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014." 4 - Local de trabalho: Câmara Municipal do Porto. 5 - Determinação do posicionamento remuneratório: obedecerá ao disposto no art.º 38.º da LTFP, sendo a posição de referência a Remuneração Mínima Mensal Garantida. 5.1 - Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem informar previamente o Município do Porto da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem. 6 - Âmbito do recrutamento: Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, na impossibilidade de ocupação de todos ou parte dos postos de trabalho objeto do

presente procedimento concursal por trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem em situação de requalificação, o recrutamento (cfr. n.º 4 do art.º 30.º da LTFP), será efetuado de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, conforme o Plano Anual de Recrutamento para 2021. 7 - De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do art.º 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e categoria e, não se encontrando em situação de requalificação, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da CMP idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento. 8 - Requisitos de admissão: os requisitos de admissão são os previstos no art.º 17.º da LTFP: Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excecionados 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; Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória. 8.1 - Nível habilitacional: Escolaridade obrigatória. 8.2 - Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. 9 – Formalização de candidaturas: informa-se que a publicitação integral dos procedimentos, bem como a respetiva candidatura será efetuada em formato eletrónico em [https://balcaovirtual.cm-porto.pt/PT/cidadaos/guiatematico/edu\\_emp/Paginas/educacaoemprego.aspx](https://balcaovirtual.cm-porto.pt/PT/cidadaos/guiatematico/edu_emp/Paginas/educacaoemprego.aspx). 9.1 - A morada / email a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do formulário eletrónico de candidatura. 10 - A submissão da candidatura deverá ser acompanhada de curriculum vitae e ainda dos seguintes elementos em formato PDF: a) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas no ponto 8.1 do presente aviso de abertura, sob pena de exclusão. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável; b) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas nos últimos cinco anos, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas; c) Declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada, da qual conste: a modalidade de vínculo de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa, as últimas duas menções de avaliação de desempenho e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos, (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas). 10.1 - A não submissão dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do procedimento concursal, nos termos do n.º 8 do art.º 20.º da Portaria n.º 125-A/2019. 11 - Nos termos do n.º 6 e n.º 7 do art.º 20.º da referida Portaria, os candidatos que exercem funções na CMP ficam dispensados de apresentar os documentos referidos nas alíneas a), b) e c) do ponto anterior, desde que refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual. - Métodos de Seleção: a) Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Exame Médico; Ou b) Prova Prática de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Exame Médico. 12.1 – Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – 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 requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. 12.2 - Prova Prática de Conhecimentos e Avaliação Psicológica – para os restantes candidatos. 12.3 - Os métodos referidos no ponto 12.1) podem ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 12.2), conforme previsto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP. 12.4 - Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 9 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório. 12.5 – Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no art.º 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes será efetuada apenas a parte dos candidatos

aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 120 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. 12.6 - Forma, natureza e duração da Prova Prática 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. Será de natureza prática, individual e terá a duração de 15 minutos, com o objetivo de avaliar o nível de conhecimentos no referente a: 1.º) Primeiros socorros; 2.º) Arrumação da sala de um jardim-de-infância; 3.º) Higienização/limpeza da sala de um jardim-de-infância; 4.º) Acompanhamento e apoio às crianças; 5.º) Segurança. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. 12.6.1 – Os candidatos que compareçam à Prova Prática de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção. 12.7 - Avaliação Curricular: visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração 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; De acordo com a seguinte fórmula:  $AC = ((HA + FP + (2 \times EP))) / 4$  Em que: Habilitações Académicas (HA): Habilitações Académicas Valoração Escolaridade obrigatória 20 Valores Formação Profissional (FP): A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos. Apenas 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. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: Formação Profissional: Valoração: Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 e 20 horas. 10 Valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 horas e 30 horas. 12 Valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 horas e 40 horas. 14 valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 horas e 50 horas. 16 valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 51 horas e 60 horas. 18 valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 60 horas. alores Experiência Profissional (EP): neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto: Experiência Profissional Valoração Sem experiência profissional relacionada com o posto de trabalho 10 Valores Experiência profissional relacionada com o posto de trabalho > 0 e < 1 ano 13 valores Experiência profissional relacionada com o posto de trabalho = 1 e < 2 ano 15 Valores Experiência profissional relacionada com o posto de trabalho = 2 e < 3 anos 17 Valores Experiência profissional relacionada com o posto de trabalho = 3 anos 20 valores Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada. As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto. 12.8 - A Avaliação Psicológica e a Entrevista de Avaliação de Competências são avaliadas segundo os níveis de classificação de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. 12.8.1. A Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar, 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. Este método será composto pela aplicação

de vários instrumentos / técnicas de avaliação psicológica e contempla três momentos, nomeadamente a aplicação de testes psicotécnicos e de um inventário de personalidade e a realização de uma entrevista de avaliação psicológica. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborada um Relatório Individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. A aplicação deste método será realizada por um psicólogo (a) inscrito (a) na Ordem dos Psicólogos Portugueses. 12.8.2. A 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. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes: Realização e orientação para resultados - competência ponderada a 15% Responsabilidade e compromisso com o serviço - competência ponderada a 15% Organização e método de trabalho - competência ponderada a 15% Otimização de Recursos - competência ponderada a 15% Relacionamento Interpessoal - competência ponderada a 15% Tolerância à pressão e contrariedades - competência ponderada a 25% O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: Escala Classificação Nível classificativo 100% 20 Valores Nível Elevado 75% a 99% 16 Valores Nível Bom 50% a 74% 12 Valores Nível Suficiente 30% a 49% 8 Valores Nível Reduzido 0 a 29% 4 Valores Nível Insuficiente 12.9 – Exame Médico (EM): Visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício da função, sendo avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto, a que corresponde a classificação de 20 valores e 0 valores, respetivamente, conforme art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019. 12.10 - A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula:  $OF = (40PPC + 30AP + 30EM) / 100$  Ou  $OF = (40AC + 30EAC + 30EM) / 100$  Em que: OF- Ordenação Final; PPC- Prova Prática de Conhecimentos; AP - Avaliação Psicológica; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; EM – Exame Médico. 13 – Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 27.º da referida Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC: “3.º) Higienização/limpeza da sala de um jardim-de-infância”. Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC: “1.º) Primeiros socorros”. Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC: “4.º) Acompanhamento e apoio às crianças”. 14 - 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 02 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. 15 - Nos termos do n.º 2 da alínea a) do art.º 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, o Júri deliberou que a verificação da reunião dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal. 16 - O Júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão Municipal de Recrutamento e Gestão de Carreiras. 17 - A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será divulgada na página eletrónica [https://balcaovirtual.cm-porto.pt/PT/cidadaos/guiatematico/edu\\_emp/Paginas/educacaoemprego.aspx](https://balcaovirtual.cm-porto.pt/PT/cidadaos/guiatematico/edu_emp/Paginas/educacaoemprego.aspx). 18 - Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no art.º 10.º da Portaria n.º 125-A/2019. 19 - Composição do Júri: Presidente: Otília Paula Moura de Castro, Diretora Municipal. Vogais Efetivos: Joaquim Jaime Costa Castro Sousa, Chefe de Divisão que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Marta Sofia Maia Martins, Técnica Superior. Vogais Suplentes: Maria João Alves de Sá Evans de Carvalho, Técnica Superior e Bruno Miguel Oliveira Fraga, Técnico Superior. 20 - Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. 21 - Os candidatos excluídos serão notificados nos termos do art.º 10.º e art.º 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo. 21.1 - No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o formulário

eletrónico, na Plataforma de Recrutamento disponível na página de detalhe da respetiva referência em [https://balcaovirtual.cm-porto.pt/PT/cidadaos/guiatematico/edu\\_emp/Paginas/educacaoemprego.aspx](https://balcaovirtual.cm-porto.pt/PT/cidadaos/guiatematico/edu_emp/Paginas/educacaoemprego.aspx).  
 22 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, é divulgada no átrio da DMRH, sita na Rua do Bolhão, n.º 192, 4000-111 Porto e disponibilizada na página eletrónica [https://balcaovirtual.cm-porto.pt/PT/cidadaos/guiatematico/edu\\_emp/Paginas/educacaoemprego.aspx](https://balcaovirtual.cm-porto.pt/PT/cidadaos/guiatematico/edu_emp/Paginas/educacaoemprego.aspx).  
 23 - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, aquando da submissão da candidatura, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.  
 24 - Em cumprimento do disposto no n.º 2 do art.º 33.º da LTFP e no n.º 1 do art.º 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, o presente procedimento concursal será publicitado, para além da Bolsa de Emprego Público (BEP) por publicação integral, na 2.ª série do Diário da República e Internet, por extrato, disponível para consulta a partir da data da presente publicação.  
 25 - Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, 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".

**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:**