



Ref. 12345

AVISO N.º 23/2020

1 - De acordo com o disposto no artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP) aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, torna-se público que por minha proposta de 15/01/2020, com competência delegada em 17/10/2017 e após deliberação da Câmara Municipal de 27/01/2020, se encontra aberto procedimento concursal, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicitação integral do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 4 postos de trabalho de Assistente Operacional (área de Cantoneiro de Vias Municipais), contemplados no mapa de pessoal do município para o ano 2020.

2 - De acordo com solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretario de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014: "As Autarquias Locais não têm 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."

3 - Publicitação: O presente aviso encontra-se disponível na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) para consulta a partir do 1º dia útil seguinte à publicação no Diário da república e na página eletrónica do Município (www.cm-vilareal.pt).

4 - Local de Trabalho situa-se na área do Município de Vila Real.

5 - Caracterização dos Postos de Trabalho: as atividades serão desenvolvidas no âmbito das competências definidas para a carreira de Assistente Operacional do regime geral e de acordo com o Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Para além deste conteúdo funcional pretende-se que executem as seguintes tarefas: executar trabalhos de conservação dos pavimentos; assegurar o ponto de escoamento das águas, tendo sempre para esse fim limpar valetas, desobstruir aquedutos e compor bermas; remover do pavimento a lama e as imundices; conservar as obras de arte limpas da terra, de vegetação ou de quaisquer outros corpos estranhos; cuidar da conservação e limpeza dos marcos, balizas ou quaisquer outros sinais, colocados na via; levar para o local todas as ferramentas necessárias ao serviço, consoante o tipo de pavimento em que trabalha, não devendo deixa-las abandonadas.

6- Posicionamento remuneratório: a remuneração dos trabalhadores a recrutar será correspondente ao 4º Nível e 4ª posição da tabela remuneratória ou seja 645,07 €, de acordo com o previsto no artigo 38º do anexo à Lei n.º 35/2014.

6.1 - Em cumprimento do disposto no n.º 2 do citado artigo 38º, os candidatos detentores de uma prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, informam prévia e obrigatoriamente este Município do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.



Infeldae

7 - Quotas de Emprego: Os candidatos com deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, de acordo com o n.º 3 do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

8 - Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho em causa e para os efeitos no disposto no n.º 3 do artigo 30º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

9 - Requisitos de Admissão:

9.1 - Requisitos gerais: são admitidos ao concurso todos os candidatos que satisfaçam, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, os definidos no artigo 17º da Lei n.º 35/2014, de 20/06:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceptuados pela Constituição, por Lei especial ou Convenção internacional,
- b) Ter 18 anos completos,
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata,
- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensável ao exercício de funções,
- e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

9.2 - Requisitos específicos: poderão candidatar-se ao posto de trabalho os candidatos que sejam titulares da escolaridade mínima obrigatória, apurada de acordo com a idade do candidato

9.3 - O recrutamento inicia-se por recurso a pessoal colocado em situação de requalificação e de entre trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado. Nos termos das alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 35º da mesma lei, podem candidatar-se:

- a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa;
- b) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação;
- c) Trabalhadores integrados em outras carreiras.
- d) Trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido.

9.4 - Nos termos da alínea k) do n.º 4 do artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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 idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

9.5 - Os candidatos com deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo

9.6 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento criminal, nos termos da lei penal.

10 - Forma e prazo para apresentação de candidaturas:



Infalível

10.1 - Prazo: 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no Diário da República, nos termos do artigo 18º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

10.2 - Formalização das candidaturas: as candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo, disponível na nossa página da Internet (www.cm-vilareal.pt) e entregues pessoalmente nos serviços ou enviadas pelo correio, em carta registada com aviso de recepção, contando neste caso a data do registo, para: Município de Vila Real, Avenida Carvalho Araújo, 1 5000-657 Vila Real. Poderão ser, também, formalizadas por via eletrónica, com a devida assinatura digital e enviadas para o seguinte endereço eletrónico: geral@cm-vilareal.pt.

10.3 - Documentos a apresentar, sob pena de exclusão, com o formulário tipo:

- a) Curriculum Vitae, detalhado, assinado e datado e do qual deve constar: identificação pessoal, habilitações literárias, qualificações profissionais e experiências em áreas funcionais específicas, principais atividades desenvolvidas e em que períodos, bem como documentos comprovativos da formação profissional frequentada, e da avaliação de desempenho obtida no período relevante para a sua ponderação;
- b) Fotocópia do certificado comprovativo das habilitações académicas;
- c) Documento comprovativo da titularidade de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da atividade que executa, do posto de trabalho que ocupa, da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida e do órgão ou serviço onde o candidato exerce funções e a respetiva avaliação de desempenho;

10.4 - Assiste ao Júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. Nos termos do disposto no n.º 8 do artigo 20º da Portaria, a não apresentação dos documentos referidos determinam a exclusão do candidato, se a falta dos mesmos impossibilitar a avaliação.

11 - Métodos de Seleção: nos termos do disposto nos números 1 e 2 do artigo 36º da LGTFP, conjugado com o artigo 5º da Portaria 125-A/2019, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, consoante o universo dos candidatos e ainda, nos termos da alínea a9, n.º 1 do artigo 6º da Portaria, e Entrevista profissional de Seleção como método de seleção facultativo.

11.1 - Prova de Conhecimentos: destinada a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Será de caráter teórico-prática, sob forma escrita e com duração máxima de noventa (90) minutos. Os candidatos poderão consultar a legislação relativa às matérias constantes do programa, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e/ou anotada e versará sobre os seguintes assuntos:

Matérias Gerais:



Assinado

- Constituição da República Portuguesa;
- Regime jurídico das autarquias locais: Lei n.º 169/99, de 18 de setembro e Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, nas suas redações atuais;
- Lei Orgânica n.º 1/2001, de 14 de agosto (Lei Eleitoral das Autarquias Locais);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

Matérias Teórico-práticas:

- Versará sobre a descrição das tarefas a executar pelo cantoneiro de limpeza em determinadas situações.

11.2 - A Avaliação Psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referencia o perfil de competências previamente definido. Sendo que:

- a) A avaliação psicológica deve ser realizada através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases.
- b) Por cada candidato submetido será elaborada uma ficha individual, contendo as aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido;
- c) A avaliação psicológica é valorada, 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, 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;

11.3 - Os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são, exceto quando afastados, por escrito, os seguintes:

11.3.1 - Avaliação Curricular: visa analisar a qualificação dos candidatos, 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. É expressa numa escala de 0 a 20 valores.

11.3.2 - Entrevista de Avaliação de Competências - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. O método é avaliado segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

11.4 - Entrevista profissional de Seleção - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a entrevista, nomeadamente a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. É expressa numa escala de 0 a 20 valores.



Infante

11.5 - Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria 125-A/2019.

11.6 - O ordenamento final dos candidatos, pela aplicação dos referidos métodos de seleção, será expresso na escala de 0 a 20 valores e resultará das seguintes médias ponderadas: $\langle PC45\% + AP25\% + EPS30\% / 100\% \rangle$ ou $\langle AC45\% + EAC25\% + EPS30\% / 100\% \rangle$ das classificações obtidas em cada um dos métodos.

11.7 - A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal.

11.8 - Os candidatos admitidos serão convocados, por notificação nos termos previstos no artigo 10º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção.

11.9 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada por lista, ordenada por ordem alfabética, afixada em local visível e público das instalações do Município de Vila Real e disponibilizada na sua página eletrónica, de acordo com o artigo 25º da referida Portaria. Os candidatos aprovados em cada método de seleção serão convocados para o método seguinte através de notificação por uma das formas previstas no artigo 10º da Portaria.

11.10 - Em situação de igualdade de valoração, entre candidatos, a ordenação final dos mesmos será efectuada segundo os critérios de preferência previstos no artigo 27º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

11.11 - Os candidatos excluídos nas diversas fases do procedimento serão notificados para a realização da audiência dos interessados nos termos do artigo 23º da Portaria.

11.12 - A publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos é efetuada por afixação em local visível e público das instalações do Município de Vila Real e disponibilizada na sua página eletrónica.

12 - Composição do Júri:

Presidente: Eduardo Luís Varela Rodrigues - Diretor do Departamento Administrativo e Financeiro.

Vogais Efetivos: José Alberto da Cruz Gonçalves Claudino - Chefe de Divisão de Equipamentos e Infraestruturas e António José da China Pereira - Encarregado geral operacional.

Vogais Suplentes: Ana Patrícia Pinheiro Rodrigues - Chefe de Serviços de Gestão Administrativa e Recursos Humanos e Paulo Jorge de Matos Ferreira - Técnico Superior.

13 - As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método são publicitadas na página eletrónica do Município.



14 - Em cumprimento da alínea h) do art. 9º da CRP, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora promove activamente uma política de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciado escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

----- 2020/04/27 - A Vereadora com o Pelouro dos Recursos Humanos: Ana Mafalda Figueiredo Gonçalves Vaz de Carvalho. -----

Ana Mafalda Figueiredo Gonçalves Vaz de Carvalho