



CÂMARA MUNICIPAL DE ARRAIOLOS

AVISO

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de dois postos de trabalho de assistente operacional, da carreira geral de assistente operacional

1 - Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e no artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de Arraiolos de 29 de janeiro de 2020 e por despacho da Presidente da Câmara de 04 de fevereiro de 2020, se encontra aberto, pelo prazo de (dez) dias úteis, a contar da data de publicação de aviso no Diário da República, ou da data de publicitação na Bolsa de Emprego Público, caso ocorra em momento posterior, procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento dos postos de trabalho, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal desta Câmara Municipal, a seguir referenciados:

- Identificação do número de postos de trabalho:

Ref.ª A - 1 Lugar da categoria de Assistente Operacional, carreira geral de Assistente Operacional - Área de atividade: Mecânico - Divisão de Obras Municipais (DOM);

Ref.ª B - 1 Lugar da categoria de Assistente Operacional, carreira geral de Assistente Operacional - Área de atividade: Calceteiro - Divisão de Obras Municipais (DOM);

2 - De acordo com solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário 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 - Declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no Município de Arraiolos e consultada a Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central a mesma informou, em 22 de janeiro de 2020, que ainda não se encontra constituída a EGRA. Nos termos do art. 16º do Decreto-lei 209/2009, as Autarquias Locais são entidades gestoras subsidiárias enquanto as EGRA não estiverem em funcionamento.

4 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º 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.

5 - Local de Trabalho: O local de trabalho será na área do Município de Arraiolos.

6 - Âmbito de recrutamento:

Nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho (LTFP), o recrutamento para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público constituída por tempo indeterminado, previamente estabelecida.

7 - Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, em caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no número anterior proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo

determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, conforme deliberação da Câmara Municipal de 29 de janeiro de 2020.

8 - Nos termos da alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º 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 desta Câmara Municipal, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado.

9 - Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, atualizada; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, Lei do Orçamento de Estado para 2019; Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro e demais legislação aplicável.

10 - Caracterização dos postos de trabalho:

Para além do genericamente referido no anexo a que se refere o n.º 2 do art.º 88.º da LGTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os presentes postos de trabalho têm a seguinte caracterização:

Ref.ª A: Repara ou procede à manutenção de vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, utilizando ferramentas manuais e máquinas-ferramentas: Examina os conjuntos que apresentam deficiências de funcionamento, para localizar os defeitos e determinar a sua natureza; Desmonta o aparelho, inteira ou parcialmente, para tirar as peças danificadas ou gastas; Repara ou fabrica as peças necessárias para substituir as peças defeituosas; Monta as várias peças, fazendo eventualmente retificações para que se ajustem exatamente; Efetua as verificações e ou ensaia o conjunto mecânico reparado, utilizando instrumentos de medida ou de ensaio apropriados, procedendo às afinações necessárias; Pode desmontar, reparar e montar peças ou conjuntos de sistemas hidráulicos ou hidro-pneumáticos. Afina o seu funcionamento utilizando ferramentas de precisão, como manómetros de baixa e alta pressão, válvulas de caudal de óleo, etc.; Por vezes, solda determinadas peças, utilizando o processo conveniente. Pode ocupar-se da montagem e operar um tipo particular de máquinas-ferramentas.

Ref.ª B: Revestir e reparar pavimentos, justapondo e assentando paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra, tais como calçada à portuguesa, granito, basalto, cimento ou pedra calcária; prepara a caixa, procedendo ao nivelamento e regularização do terreno; providencia a drenagem e o escoamento de águas; encastra na almofada as pedras adaptando os respetivos jeitos do talhe (calhamentos).

As descrições do conteúdo funcional não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais os trabalhadores detenham a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do disposto no artigo 81.º da LGTFP.

11 - Posição remuneratória: a determinação do posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados, obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LGTFP e artigo 21.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, tendo lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo a posição remuneratória de referência a correspondente à 4.ª posição remuneratória, nível 4 da carreira de assistente operacional e categoria de assistente operacional, a que corresponde a remuneração de 645,07€, (seiscentos e quarenta e cinco euros e sete cêntimos).

12 - Prazo de validade: Os procedimentos concursais são válidos para os preenchimentos dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos a que se refere o n.º 4 do artigo 30.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

13 - Requisitos de admissão:

13.1 - Requisitos gerais: Os definidos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, a saber:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas funções

- que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

13.2 - Requisitos especiais:

Nível habilitacional:

Ref.ªs A e B : Escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato;

13.3 - Não é permitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional.

14 - Forma de apresentação das candidaturas:

14.1 - As candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória o qual estará disponível no Serviço de Recursos Humanos desta Autarquia e no site da Câmara Municipal de Arraiolos (www.cm-arraiolos.pt), datado e assinado, podendo ser entregue pessoalmente no Serviço de Recursos Humanos até ao último dia do prazo fixado, ou remetido por correio registado, com aviso de receção, para Câmara Municipal de Arraiolos, Praça do Município, n.º 27, 7040 - 027 Arraiolos, expedido até ao termo do prazo fixado.

14.2 - Para efeitos de admissão a concurso os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo, nos termos do artigos 6.º e 7.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

14.3 - Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

14.4 - O formulário de candidatura deve ser acompanhado da seguinte documentação, sob pena de exclusão:

- a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;
- b) Curriculum profissional detalhado, atualizado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal;
- c) Declaração emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato pertence, devidamente autenticada e atualizada, da qual conste a modalidade de relação jurídica de emprego público que detém, a antiguidade na categoria e carreira e no exercício de funções públicas, a posição remuneratória que detém nessa data, bem como as avaliações do desempenho relativas aos últimos três anos;
- d) Declaração emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato se encontra afeto, devidamente autenticada e atualizada, da qual conste a atividade que se encontra a exercer.

14.5 - A não apresentação dos documentos exigidos no ponto anterior até à data limite fixada para a entrega das candidaturas, determina a exclusão dos candidatos do procedimento, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 9 e 10 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

14.6 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

14.7 - Assiste ao Júri, a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

14.8 - É dispensada a apresentação de documentos comprovativos que se encontrem arquivados no processo individual, no caso dos candidatos que exerçam funções no Município de Arraiolos.

15 - Métodos de seleção

15.1 - De acordo com o disposto no art.º 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção a aplicar, são os seguintes:

- a) Prova de Conhecimentos (PC);
- b) Avaliação Psicológica (AP);
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

15.2 - Os candidatos que reunirem as condições referidas 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), caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores de acordo com a primeira parte do mesmo normativo e constante do formulário de candidatura, realizarão os seguintes métodos de seleção previstos Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04:

- a) Avaliação Curricular (AC);
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

15.3 - **Prova de Conhecimentos (PC)** - visa 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.

15.4 - **Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e será valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método: Apto e Não Apto; na última fase do método: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A ponderação deste método para a valoração final é de 25%.

15.5 - **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente 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.

Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes:

- a) Capacidade de expressão e fluência verbal
- b) Motivação profissional
- c) Concisão no discurso
- d) Valorização e atualização profissional

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 30%.

15.6 - **Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho.

A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros: habilitação académica (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD).

As Habilitações Académicas (HA) serão graduadas da seguinte forma:

- a) 20 valores – habilitação de grau académico de ensino secundário;
- b) 18 valores – habilitação de grau académico de 3.º ciclo;
- c) 16 valores – habilitação de grau académico de 2.º ciclo;
- d) 14 valores – habilitação de grau académico de 1.º ciclo.

A Formação Profissional (FP) será graduada da seguinte forma:

- a) 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 50 ou mais horas;

- b) 18 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional até 25 horas;

- c) 10 valores - sem formação diretamente relacionada com a área funcional;

A Experiência Profissional (EP) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores – 6 anos ou mais no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- b) 16 valores - 4 anos ou mais e menos de 6 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- c) 12 valores - 2 anos ou mais e menos de 4 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- d) 8 valores – sem experiência no exercício de funções idênticas à carreira e categoria.

A Avaliação de Desempenho (AD) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores – desempenho relevante/excelente;

b) 15 valores – desempenho adequado;

c) 5 valores – desempenho inadequado.

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 15 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A Avaliação curricular será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula: $AC = HA \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 25\% + AD \times 25\%$.

A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 45%.

15.7 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que são as seguintes (perfil de competências): conhecimentos especializados (competência 1), trabalho de equipa e cooperação (competência 2), relacionamento interpessoal (competência 3) e será valorada da seguinte forma: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 25%.

15.8 - Forma, natureza e duração da Prova Prática de Conhecimentos:

Ref.ª A: A prova prática de conhecimentos específicos e de simulação de realização individual, com a duração de 60 minutos, versará sobre os seguintes aspetos: tarefas correntes do posto de trabalho a concurso e será avaliada tendo em conta parâmetros de avaliação, tais como perceção e compreensão da tarefa, postura ergonómica, qualidade de realização, celeridade na execução e utilização do equipamento de proteção individual de forma correta e em segurança e consistirá na execução de trabalhos de verificação e mudança de: óleo e respetivo filtro; filtro do gasóleo e filtro do ar.

Ref.ª B: A prova prática de conhecimentos específicos e de simulação de realização individual, com a duração de 60 minutos, versará sobre os seguintes aspetos: tarefas correntes do posto de trabalho a concurso e será avaliada tendo em conta parâmetros de avaliação, tais como perceção e compreensão da tarefa, postura ergonómica, qualidade de realização, celeridade na execução e utilização do equipamento de proteção individual de forma correta e em segurança e consistirá na identificação de ferramentas, equipamentos e materiais utilizados no exercício das tarefas do posto de trabalho com a execução da seguinte tarefa: preparação do material e execução de 1 m² de sub-base, base, assentamento de lancil de betão e assentamento de calçada de granito 9/11 e 5/6.

15.9 - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ao respetivo método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores (nove virgula cinco valores), no método de seleção.

16 - Ordenação final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e determinada através da seguinte fórmula

$$OF = (PC \text{ ou } AC \times 45\%) + (AP \text{ ou } EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

Sendo:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

17 - Em situação de igualdade de valoração, os critérios de ordenação preferencial a adotar são os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

18 - Os candidatos excluídos, são notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do

Procedimento Administrativo.

19 - Os candidatos admitidos são convocados, por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

20 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Arraiolos e disponibilizada no seu sítio da Internet.

21 - Os candidatos aprovados em cada método de seleção, são convocados para a realização do método de seleção seguinte por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

22 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é publicada na 2.ª série do Diário da República, afixada no espaço indicado para o efeito da Câmara Municipal e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo, ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

23 - O Júri dos procedimentos bem como da avaliação do período experimental terá a seguinte composição:
Ref.ª A : Assistente Operacional - Mecânico
Presidente do júri: Vítor Manuel Pereira Marques – Chefe da Divisão de Obras Municipais da Câmara Municipal de Arraiolos;
1.º Vogal Efetivo: Marcolina Maria Ratinho Fazenda - Chefe da Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Arraiolos;
2.º Vogal Efetivo: António Joaquim Pequito Pereira - Encarregado Operacional;
1.º Vogal Suplente: Alexandre Miguel Domingues Varela – Assistente Operacional (Mecânico);
2.º Vogal suplente: Rui Manuel Sabino do Carmo - Encarregado Operacional.

Ref.ª B: Assistente Operacional – Calceteiro
Presidente do Júri: Vítor Manuel Pereira Marques – Chefe da Divisão de Obras Municipais da Câmara Municipal de Arraiolos;
1.º Vogal Efetivo: Marcolina Maria Ratinho Fazenda - Chefe da Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Arraiolos;
2.º Vogal Efetivo: António Joaquim Pequito Pereira - Encarregado Operacional;
1.º Vogal Suplente: Suzana Isabel Pardal dos Santos Agoga;
2.º Vogal Suplente: Rui Manuel Sabino do Carmo - Encarregado Operacional.

24 - Nas faltas e impedimentos o Presidente do júri, será substituído pelo primeiro vogal efetivo.

25 - Nos termos da do n.º 6, do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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 no sítio da Internet da Câmara Municipal de Arraiolos.

26 - Quota de emprego: de acordo com o n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro.

27 - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), na 2.ª série do Diário da República, por extrato, no sítio da Internet do Município de Arraiolos.

30 de março de 2020. — A Presidente, Sílvia Cristina Tirapicos Pinto.

