



## 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 um posto de trabalho de assistente operacional, da carreira geral de assistente operacional**

Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), na sua atual redação, e no artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro e com o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, torna-se público que mediante proposta aprovada pelo órgão executivo, em reunião realizada no dia 02 de fevereiro e de conformidade com o meu despacho de 14 de fevereiro de 2022, se encontra aberto, pelo prazo de (dez) dias úteis, a contar do dia seguinte ao da publicação do presente 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 do posto de trabalho, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal desta Câmara Municipal, a seguir referenciado:

1 – Identificação do número de postos de trabalho:

- 1 Lugar da categoria de Assistente Operacional, carreira geral de Assistente Operacional - Área de atividade: Coveiro - 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 26 de janeiro de 2022, 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 situa-se 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 02 de fevereiro de 2022.

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, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro e demais legislação aplicável.

10 - Caracterização do posto 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, o presente posto de trabalho tem a seguinte caracterização:

Proceder à abertura e aterro de sepulturas, ao depósito e ao levantamento dos restos mortais; cuidar do serviço do cemitério que lhe está distribuído. Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, deliberação, despacho ou determinação superior.

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, conjugado com o artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 109-A/2020, de 31 de dezembro, 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 705,00€, (setecentos e cinco euros).

12 - Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto 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, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

13 - Requisitos de admissão:

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

- 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:

Escolaridade obrigatória, aferida 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, consoante despacho da Sra Presidente da Câmara datado em 14 de fevereiro de 2022, o qual estará disponível no site da Câmara Municipal de Arraiolos ([www.cm-arraiolos.pt](http://www.cm-arraiolos.pt)), datado e assinado, podendo ser entregue pessoalmente no Balcão Único de atendimento 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 – Forma: Excepcionalmente, por não estarem ainda criadas as condições eletrónicas para o efeito, as candidaturas deverão ser formalizadas, sob pena de exclusão, em suporte de papel.

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) Caso o candidato seja detentor de relação jurídica de emprego público, 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 de desempenho não superior a 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, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

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, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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 caraterizadoras 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, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro:

- 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 das funções na carreira e categoria de assistente operacional.

Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

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

**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: pode comportar uma ou mais fases e é valorada, em cada fase intermédia, se existir, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e, na última fase do método, para os candidatos que a 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.

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 igual ou superior a 25 horas e inferior a 50 horas;
- c) 16 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional até 1 hora e inferior a 25 horas;
- d) 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) 10 valores – até 1 ano ou mais e menos de 2 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- e) 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) 8 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, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 janeiro.

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:**

Tipo da Prova: - Prática

Forma da Prova:

A prova prática de conhecimentos específicos e de simulação de realização individual, 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 abertura de uma sepultura, guarda de ossadas e tratamento dos espaços envolvente das sepulturas.

Duração da Prova: 30 minutos

**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 vírgula 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, alterada pela Portaria n.º. 12-A/2021, de 11 de janeiro.

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, alterada pela Portaria n.º. 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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, alterada pela Portaria n.º. 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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 publico 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, alterada pela Portaria n.º. 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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 do procedimento bem como da avaliação do período experimental terá a seguinte composição:  
Assistente Operacional - Coveiro

Presidente do júri: Vítor Manuel Pereira Marques – Chefe da Divisão de Obras Municipais;

1.º Vogal Efetivo: António Joaquim Pequito Perêira - Encarregado Operacional;

2.º Vogal Efetivo: Marlene Filipa Linhol Franco– Técnico superior/Área de Recursos Humanos;

1.º Vogal Suplente: João Paulo Gágá Borralho – Assistente Operacional/Coveiro;

2.º Vogal suplente: Manuel Maria Cravinho Santana - Encarregado Geral Operacional;

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

25 - Nos termos do n.º 6, do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º. 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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, alterada pela Portaria n.º. 12-A/2021, de 11 de janeiro, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), na 2.ª série do Diário da República, por extrato e no sítio da Internet do Município de Arraiolos.

06 de abril de 2022. — A Presidente, Silvia Cristina Tirapicos Pinto.

