

MUNICÍPIO DE MONTEMOR-O-NOVO

AVISO

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de Assistente Operacional – Área Funcional de Auxiliar de Apoio 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 233/2022, de 09 de setembro, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 08 de fevereiro de 2023, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data de publicitação do aviso na Bolsa de Emprego Público, 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 de quatro postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal deste Município, na categoria de Assistente Operacional, da carreira geral de Assistente Operacional, área funcional de auxiliar de apoio operacional.

2. – Declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no Município de Montemor-o-Novo e consultada a Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central a mesma informou, em 13 de janeiro de 2023, que ainda não se encontra constituída a EGRA.

3. - Caracterização do posto de trabalho: para além das funções correspondentes à carreira de Assistente Operacional e categoria de Assistente Operacional constantes do mapa anexo à LGTFP, compete-lhe desempenhar, designadamente, as seguintes funções:

- a) conservação das redes de abastecimento de água, de saneamento e rede viária,
- b) assegurar trabalhos de sinalização rodoviária definitiva e temporária,
- c) dar apoio aos trabalhos de montagem e desmontagem de festas e eventos,
- d) manutenção dos edifícios municipais, bem como, dos estabelecimentos de ensino e de saúde transferidos para o município ao abrigo dos respetivos processos de transferência de competências;

A descrição do conteúdo funcional não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional

adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do disposto no art.º 81º da LGTFP.

4. - Local de trabalho: área geográfica do Município de Montemor-o-Novo.

5. - Posicionamento remuneratório: a determinação do posicionamento remuneratório será efetuada de acordo com as regras constantes do artigo 38º da LGTFP, tendo lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo a posição remuneratória de referência a correspondente à 1ª posição remuneratória, nível 5 da carreira de Assistente Operacional e categoria Assistente Operacional, a que corresponde a remuneração de € 761,58 (setecentos e sessenta e um euros e cinquenta e oito cêntimos).

6. - Requisitos de admissão:

Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos, previstos no artigo 17º da LGTFP:

- a) Nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, convenção internacional ou por lei especial;
- b) 18 anos de idade 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 indispensáveis ao exercício da função;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

7. - Nível habilitacional exigido: Escolaridade obrigatória.

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

9. – Âmbito do recrutamento:

9.1. - O recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 30º LGTFP.

9.2. - Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, em caso de impossibilidade de ocupação do posto 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 30º da LGTFP, conforme deliberação da Câmara Municipal de 28 de dezembro de 2022.

9.3. - Não podem ser admitidos os 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 Montemor-o-Novo idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado.

10 – Formalização das candidaturas:

10.1. – A apresentação das candidaturas é formalizada, obrigatoriamente, mediante o preenchimento do formulário tipo disponível no sítio da internet <http://www.cm-montemornovo.pt> ou na Unidade de Administração Geral da Divisão de Administração Geral e Financeira do Município de Montemor-o-Novo.

10.2. - Não obstante o disposto no n.º 1 do art.º 13º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, e uma vez que não estão reunidas todas as condições técnicas necessárias para garantir a admissão das candidaturas em suporte eletrónico, estas devem ser remetidas por correio, registado e com aviso de receção, para o Largo dos Paços do Concelho, 7050-127 Montemor-o-Novo, expedido até ao termo do prazo fixado, ou entregues pessoalmente na Unidade de Administração Geral da Divisão de Administração Geral e Financeira do Município de Montemor-o-Novo, até ao último dia do prazo fixado.

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

- a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;
- b) Currículo 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.

GA

10.4. – A não apresentação dos documentos referidos no ponto anterior até à data limite fixada para a entrega das candidaturas, determina a exclusão dos candidatos, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 15º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

10.5. – Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

10.6. - Os candidatos com deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

10.7. – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

11 – Métodos de seleção - nos termos conjugados do disposto no artigo 36º da LGTFP e nos artigos 17º, 18º, 19º, 20º e 21º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios, consoante o universo dos candidatos: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências e serão aplicados como métodos de seleção facultativos, consoante o universo dos candidatos: Entrevista de Avaliação de Competências ou Prova de Conhecimentos.

11.1. – 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.

A prova será de natureza teórica, sob a forma oral e prática e terá a duração não superior a uma hora. Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova prática consistirá na simulação de tarefas inerentes à função, utilizando os instrumentos de trabalho necessários e métodos adequados à realização da tarefa e na preparação de argamassas.

Durante a Prova prática serão colocadas questões sobre materiais e ferramentas utilizados nos trabalhos de construção civil e questões sobre a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação) e Regulamento Municipal de Fardamento e Equipamento de Proteção Individual (EPI) - Regulamento n.º 156/2016 de 15 de fevereiro.

Quanto aos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação:

Perceção e compreensão da tarefa (PCT):

- 5 valores – Demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa;
- 4 valores – Demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa;
- 3 valores – Demonstrou conhecimento razoável da perceção e compreensão da tarefa;
- 2 valores – Demonstrou conhecimento reduzido da perceção e compreensão da tarefa;

- 1 valor – Demonstrou conhecimento insuficiente da perceção e compreensão da tarefa.

Qualidade de realização (QR):

- 5 valores – Demonstrou elevada qualidade de realização;
- 4 valores – Demonstrou boa qualidade de realização;
- 3 valores – Demonstrou razoável qualidade de realização;
- 2 valores – Demonstrou reduzida qualidade de realização;
- 1 valor – Demonstrou insuficiente qualidade de realização.

Celeridade na execução (CE):

- 5 valores – Demonstrou elevada celeridade na execução;
- 4 valores – Demonstrou boa celeridade na execução;
- 3 valores – Demonstrou razoável celeridade na execução;
- 2 valores – Demonstrou reduzida celeridade na execução;
- 1 valor – Demonstrou insuficiente celeridade na execução.

Grau de conhecimento demonstrado (GCD):

- 5 valores – Demonstrou elevado grau de conhecimentos;
- 4 valores – Demonstrou bom grau de conhecimentos;
- 3 valores – Demonstrou razoável grau de conhecimentos;
- 2 valores – Demonstrou reduzido grau de conhecimentos;
- 1 valor – Demonstrou insuficiente grau de conhecimentos.

De acordo com a seguinte fórmula:

$$PC = 4 \times (PCT \times 20 \% + QR \times 35 \% + CE \times 25 \% + GCD \times 20 \%)$$

A ponderação para a valoração final deste método de seleção é de 70 %.

11.2. – Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

A classificação do método é qualitativa (*Apto* ou *não Apto*), não tendo valoração na nota quantitativa final.

11.3. – Os candidatos que estejam a executar funções caracterizadoras do posto de trabalho em causa, e os candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas funções, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36º da LGTFP (aprovada pela Lei nº35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação).

 11.3.1. – Avaliação Curricular (AC) - visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou o nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média simples ou ponderada, e expressa até às centésimas, das classificações dos elementos a avaliar. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Académicas (HA) ou Nível de Qualificação (NQ), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa aos últimos 3 anos (AD), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA \text{ (ou NQ)} \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 25\% + AD \times 25\%$$

11.3.1.1. - As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 Valores – Escolaridade superior à obrigatória;
- b) 15 Valores – Escolaridade obrigatória;

11.3.1.2. – A Formação Profissional (FP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

Duração da formação:

- o ≤ 18 horas – 5 valores;
- o > 18 horas e ≤ 40 horas – 12 valores;
- o > 40 horas e ≤ 60 horas – 16 valores;
- o > 60 horas – 20 valores.

A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

- o Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas;
- o Serão consideradas "ações de formação com interesse específico" as relacionadas com a área funcional do lugar a prover;

Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas "ações sem interesse" e não serão valorizadas.

11.3.1.3. A Experiência Profissional (EP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores – 5 anos ou mais no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- b) 16 valores – 3 anos ou mais e menos de 5 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- c) 12 valores – menos de 3 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- d) 8 valores – sem experiência no exercício de funções idênticas à carreira e categoria.

11.3.1.4. A Avaliação de Desempenho (AD) será considerada a média da avaliação relativa aos últimos três anos, sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores – desempenho excelente;
- b) 16 valores – desempenho relevante;
- c) 12 valores – desempenho adequado;
- d) 1 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 (12) valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

A valoração deste método de seleção é de 40%.

11.4. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, e expressa até às centésimas, das classificações dos elementos a avaliar.

As competências a considerar neste método de seleção são os seguintes:

- a) Conhecimentos e Experiência;
- b) Otimização de recursos;
- c) Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- d) Tolerância à pressão e contrariedades;
- e) Orientação para a Segurança;

A valoração deste método de seleção é de 30%.

Método de seleção facultativo, consoante o universo de candidatos:

11.5. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - decorrerá nos mesmos moldes que os referidos anteriormente para o mesmo método.

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

Como método de seleção facultativo para os candidatos que estejam a executar funções caracterizadoras do posto de trabalho em causa e os candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas funções, realizam o seguinte método de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação).

GA

11.6. Prova de conhecimentos (PC) – decorrerá nos mesmos moldes que os referidos anteriormente para o mesmo método.

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

11.7. –A utilização dos métodos de seleção é faseada, considerando a inexistência de recursos humanos próprios que permitam a realização do método de avaliação, Avaliação Psicológica, num momento único, nos termos do disposto no art.º 19º da Portaria nº233/2022, de 09 de setembro, da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, convocando-se em cada tranche 40 candidatos;
- c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, nos termos do disposto nos n.ºs 1 do art.º 9º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

11.8. - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou que tenha obtido um juízo de *Não Apto* num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

11.9. – A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 23º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro:

$$OF = (PC \times 70\%) + (Apto/Não Apto) + (EAC \times 30\%)$$

Ou

$$OF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (PC \times 30\%)$$

Sendo:

OF = Ordenação Final

PC= Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

12. - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

Subsistindo o empate, consideram-se os seguintes critérios por ordem decrescente:

-Nível habilitacional mais elevado;

-Candidato com menor idade.

13. – Composição do Júri:

Presidente: Guida Maria Soares Cordeiro de Loureiro / Chefe da DAOOAS

Primeiro Vogal Efetivo: Carlos Eduardo Lopes Sampaio / Coordenador da UGP

Segundo Vogal Efetivo: António Cipriano Maltês Barreiros / Encarregado Operacional

Primeiro Vogal Suplente: Marlene Nunes Braz / Coordenadora da UO

Segundo Vogal Suplente: Evaristo José Raimundo Barreiro / Assistente Operacional

Nas suas faltas e impedimentos o presidente do júri será substituído pelo Primeiro Vogal Efetivo.

14. - Exclusão e notificação dos candidatos:

14.1. - Os candidatos excluídos serão notificados, por uma das formas previstas no artigo 6º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

14.2. - Os candidatos admitidos serão convocados, por uma das formas previstas no artigo 6º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

14.3. – A publicitação dos resultados obtidos em cada um dos métodos de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Montemor-o-Novo e disponibilizada no seu sítio da Internet.

15. – A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações do Município de Montemor-o-Novo e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo, ainda, publicado, por extrato, um aviso na 2ª Série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

16. - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), na 2ª série do Diário da República, por extrato, no sítio da Internet do Município de Montemor-o-Novo.

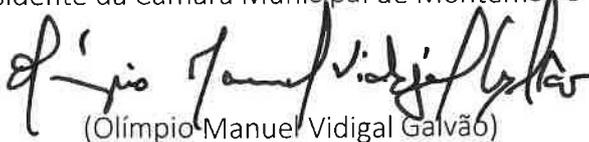
17. - Em cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade e de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão

profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

18. Proteção de dados pessoais: os candidatos prestam as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais no ato da candidatura, com a estrita finalidade de recolha e integração na base de dados do procedimento concursal e pelo tempo que durar o mesmo, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Montemor-o-Novo, 15 de março de 2023

O Presidente da Câmara Municipal de Montemor-o-Novo



(Olímpio Manuel Vidigal Galvão)