Aviso

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de dois postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional (Calceteiro) - (Ref.ª 09/2018)

A Câmara Municipal de Estarreja torna público que se encontra aberto, até ao dia 05 de novembro de 2018, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, conforme aviso publicado na II Série do Diário da Republica, n.º 202, de 19 de outubro de 2018, com o seguinte teor:
1 – Para efeitos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril e nos termos do disposto nos artigos 33.º a 37.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, faz público que, por deliberações da Câmara Municipal de 23 de novembro de 2017 e 13 de setembro de 2018, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação deste aviso no Diário da República, 2.ª série, procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado.
2 – Para efeitos do n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril e no âmbito do disposto no artigo 13.º da Lei n.º 77/2015, de 29 de julho, declara-se não se encontrarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo e não se encontrar constituída a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA).
3 – O procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento dos postos de trabalho a ocupar (dois postos) e para os efeitos do previsto no n.º 2 do art.º 40, da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril.
- Local de trabalho: área geográfica do Município de Estarreja.
5 – Caraterização dos postos de trabalho: Funções de natureza operacional, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico; Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos, nomeadamente:
Tarefas:
Repara e conserva pavimentos (betuminosos, macadames, enrocamentos, etc.)
Limpar valetas e bermas de modo a assegurar o escoamento de águas
Desobstrui aquedutos e outras obras de arte
Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização
Possuir carta de condução de veículos ligeiros
Executar tarefas que no âmbito das suas atividades lhes sejam superiormente solicitadas, podendo comportar esforço físico
Competências:
Orientação para o serviço público
Conhecimento e experiência
Organização e método de trabalho
Trabalho de equipa e cooperação
Relacionamento interpessoal
Iniciativa e autonomia
Responsabilidade e compromisso com o serviço
Orientação para a segurança
6 - Posicionamento remuneratório: A remuneração será determinada com base no Decreto Regulamentar n.º14/2008, de 31 de Julho e Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro e conforme preceituado no artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho sendo objeto de negociação com a entidade empregadora pública (Município de Estarreja) e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.
Posição remuneratória de referência: Assistente Operacional: 580,00€ — Remuneração mínima

mensal garantida.
7 - Requisito habilitacional: escolaridade mínima obrigatória, conforme alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, correspondente ao grau de complexidade funcional da categoria/carreira do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.
8 – Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, Portaria n.º 83 -A/2009 de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 06 de Abril, Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março e demais legislação aplicável.
9 – Âmbito do recrutamento:
Os definidos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.
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 da Autarquia idênticos aos que para cuja ocupação se publicita o procedimento.
- Prazo e forma para apresentação das candidaturas
10.1 - Prazo: 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no Diário da República, nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril.
10.2 - Forma: as candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento de formulário-tipo, disponível na Subunidade de Atendimento ao Munícipe e na página eletrónica da Câmara (www.cm-estarreja.pt), podendo ser entregues pessoalmente na Subunidade de Atendimento ao Munícipe, dentro das horas normais de expediente, ou enviados pelo correio, com aviso de receção para a Câmara Municipal de Estarreja, Praça Francisco Barbosa, 3864-001 Estarreja.
10.3 - A apresentação de candidaturas deverá ser acompanhada, dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:
Fotocópia legível do certificado de Habilitações
Curriculum Vitae atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e formação profissional frequentada com alusão à sua duração
Declaração emitida pelo Serviço de origem da qual conste o tipo de vínculo de emprego público, a caracterização do posto de trabalho que ocupa ou que ocupou por último, no caso de trabalhadores em SME, em conformidade com o mapa de pessoal aprovado, complementada com comprovativos da avaliação de desempenho dos últimos 3 anos e ainda posição remuneratória auferida.
Os candidatos devem ainda juntar os seguintes documentos:

Comprovativos das ações de formação frequentadas, relacionadas com as áreas funcionais dos lugares para que se candidata (fotocópia);
Comprovativos da experiência profissional (fotocópia) na área a que se candidata;
- O não preenchimento ou o preenchimento incorreto dos elementos relevantes do formulário tipo por parte dos candidatos é motivo de exclusão. Serão ainda excluídos dos procedimentos os candidatos que não reúnam os requisitos acima estabelecidos.
11. Métodos de seleção
Salvo nos casos previstos no ponto 12, os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), sendo de carácter eliminatório, e com as seguintes ponderações:
Prova de Conhecimentos (PC) — Ponderação de 50%;
Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação de 25%;
Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Ponderação de 25%,
A Classificação Final (CF) Será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da seguinte fórmula: CF = (PC × 50 %) + (AP × 25 %) + (EPS × 25 %)
Cada um dos métodos de seleção utilizados, bem como cada uma das fases que comportem, será eliminatório pela ordem enunciada sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.
Prova de Conhecimentos (PC) – Visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas do candidato necessário ao exercício da função; reveste a forma prática com duração de uma hora com as seguintes temáticas: manuseamento de equipamentos, materiais e execução de tarefas no terreno na área de atividade para que é aberto o presente procedimento concursal.
Avaliação Psicológica (AP) – Com o objetivo de 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 terá ponderação de 25%.
A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:
Em cada fase intermédio do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto.
Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 8 valores;

Insuficiente: 4 valores.
A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será composta por uma única fase, de realização individual, é pública, podendo a ela assistir todos os interessados, com duração até 30 minutos. Terá ponderação de 25 %, será valorada na seguinte escala: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 8 valores; Insuficiente: 4 valores.
Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.
Aspetos a avaliar: A- Capacidade de Expressão oral, fluência verbal, organização e correção do discurso; B- Formação Profissional e Complementar; C-Motivação profissional, qualidade da experiência profissional, projeto de carreira; D- Conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de atividade a prover; E- Interesses dominantes, disponibilidade, dinamismo, relacionamento interpessoal e sociabilidade.
Métodos de Seleção Específicos: No caso dos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, ou seja no recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras 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, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes, salvo quando afastados por escrito pelos candidatos ao abrigo da referida disposição legal, circunstância em que se aplicarão os métodos enunciados em 11:
Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 40 %
Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação de 60 %
A classificação final (CF) será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da seguinte fórmula: CF = (AC × 40 %) + (EAC × 60 %)
Cada um dos métodos utilizados será eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.
*A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência profissional adquirida e da formação frequentada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Incide especialmente sobre as funções que têm desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. Terá ponderação de 40 % e serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: Habilitação Académica de Base (HL); Formação Profissional (FP); Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). A Classificação Final da Avaliação Curricular será calculada através da seguinte fórmula: AC = (HL + FP + (2*EP) + AD)/5*
em que:
HL = Habilitações Literárias — Neste parâmetro será considerada a titularidade do grau académico.
FP = Formação Profissional — Neste parâmetro serão considerados os cursos de formação na área de atividade para que é aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados.
EP = Experiência Profissional — Pondera o desempenho de funções na área de atividade para que o procedimento concursal é aberto devidamente comprovado.
AD = Avaliação de Desempenho — Este parâmetro refere-se às últimas três avaliações (2012, 2013/2014 e 2015/2016), tendo em conta o seguinte:
De acordo com a Lei n.º 66/2007, de 28 de Dezembro: Relevante — 20 valores; Adequado — 16 valores; Inadequado: 8 valores;
Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outros diplomas legais em algum dos anos, será considerado: sem avaliação – 10 valores, Bom: 12 valores e Muito bom -14 valores.
A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e terá ponderação de 60 %. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliada segundo níveis classificativos de Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 8 valores; Insuficiente: 4 valores.
13 - Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 06 de Abril. Verificando-se ainda igualdade de valoração, os candidatos serão seriados pelos seguintes critérios:
a) Experiencia profissional no exercício de funções idênticas às do posto de trabalho a concurso (numero de anos);
b) Formação Profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho (numero de

horas);

c) Habilitação literária do candidato;

d) Área de residência do candidato.

14 - De acordo com o n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 06 de Abril, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3, do artigo 30.º, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

15 - Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 06 de Abril.

16 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações Município de Estarreja e publicitada na página eletrónica (www.cm-estarreja.pt).

17 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicada na 2.ª série do Diário da República, afixada no Edifício dos Paços do Concelho e publicitada na página eletrónica. Os candidatos serão notificados através da forma prevista no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 06 de Abril.

18 - Falsas declarações: As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei. Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu curriculum, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

19 – Composição do júri:

Presidente: Carlos Alberto Freire Leal, Técnico Superior

Vogais efetivos: Edite Augusta Trindade Gonçalves Santos, Técnica Superior, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Maria Rosalina Sousa Barbosa, Coordenadora Técnica

Vogais suplentes: António Manuel Gomes Silva, Assistente Operacional e Carla Cristina Rodrigues Machado Silva, Assistente Técnica

20 - Acesso às atas: Nos termos da alínea t) do n.º 3, do artigo 19º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 06 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 facultadas aos candidatos quando solicitadas.

21 - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 06 de Abril, o presente aviso será publicitado: Na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação; Na página eletrónica do Município de Estarreja (www. cm-estarreja.pt), por extrato, a partir da data de publicação no Diário da República; Num jornal de expansão nacional, "O Público", por extrato, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da data de publicação no Diário da República.

09 de outubro de 2018 – O Presidente da Câmara, Diamantino Sabina, Dr.