

**Procedimento concursal comum para preenchimento de 9 postos de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de Assistente Operacional, na atividade de Assistente Operacional.**

1. - Em cumprimento do disposto no artigo 11º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril na sua atual redação, conjugado com o artigo 30º e 33º ambos da Lei nº 35/2014 de 20 de junho, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 08 de março de 2022, e despacho do Presidente da Câmara Municipal de 23 de junho de 2022, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis contados a partir da data da publicação do extrato em Diário da República, o 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 nove lugares de Assistente Operacional previsto e não ocupado no mapa de pessoal deste Município, na categoria de Assistente Operacional, da carreira geral de assistente operacional, função de assistente operacional dos quais cinco para o Setor de Espaços Verdes e Limpeza Urbana, três para o Setor de Obras Municipais e um para o Setor de Logística Municipal.

2. - Está temporariamente dispensada obrigatoriedade de consulta prévia à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) atendendo à solução interpretativa homologada pelo Secretário de Estado da administração local em 15 de julho de 2014. A Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central não constituiu a EGRA;

3. - Não existem reservas de recrutamento no Município de Vendas Novas para o recrutamento em causa.

4. - Local de trabalho: Na área geográfica do Município de Vendas Novas.

5. - Caracterização do posto de trabalho: para além das definidas na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, as definidas no Mapa de Pessoal do Município de Vendas Novas: Executa, essencialmente, funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Executa tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. é responsável pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. Organiza os serviços de acordo com as orientações e objetivos definidos; Cumpre os procedimentos definidos na legislação e regulamentos em vigor no Município; Propõe medidas de correção e de melhoria do serviço prestado; Preenche com zelo os documentos que lhe forem entregues tendo em vista o apuramento de custos e outros; Executa quaisquer outras tarefas que lhe sejam solicitadas e que estejam no âmbito das suas qualificações e das competências do Município.

5.1. - 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.

6. - Posicionamento remuneratório: a determinação do posicionamento remuneratório será efetuado de acordo com as regras constantes do artigo 38º da LGTFP, sendo a posição remuneratória de referência, a correspondente à 4ª posição remuneratória, nível 4 da carreira e categoria de assistente operacional, a que corresponde a remuneração de (705,00€) setecentos e cinco euros.

7. - Requisitos de admissão: São requisitos necessários os constantes no artigo 17.º, da LGTFP, a saber:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não estar interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8. - Os candidatos deverão ser detentores das seguintes habilitações literárias e profissionais: Escolaridade obrigatória de acordo com a respetiva idade.

9. - Não há lugar, no presente procedimento concursal, à substituição do nível habilitação exigido por formação adequada ou experiência profissional, devendo os candidatos reunir os requisitos exigidos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

10. - De acordo com o disposto na alínea k), do n.º 4, do artigo 11º, da Portaria 125 -A/2019, de 30 de abril na sua atual redação, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e sejam detentores da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município de Vendas Novas idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

11. - Atendendo ao princípio da economia processual e financeira, e de acordo com a deliberação da Câmara Municipal de Vendas Novas de 08 de março de 2022, são admitidos no presente procedimento candidatos com e sem vínculo de emprego público.

12. - Formalização das candidaturas:

12.1. - A apresentação da candidatura deverá ser formalizada em suporte de papel, em formulário tipo, devidamente assinado, disponível no site oficial [www.cm-vendasnovas.pt](http://www.cm-vendasnovas.pt), e poderão ser entregues na Secção de Recursos Humanos do Município de Vendas Novas, de 2.ª a 6.ª feira, ou remetidas pelo correio, registado, com aviso de receção para o endereço Avª da República, 7080-099 Vendas Novas, até à data limite fixada no presente aviso.

12.2. - As candidaturas deverão ser acompanhadas dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- a) Curriculum Vitae datado e assinado;
- b) Fotocópia do certificado de habilitações literárias e da formação profissional relacionada com a área funcional do posto de trabalho a que se candidata;
- c) No caso de o candidato possuir relação jurídica de emprego público, deverá apresentar declaração autenticada emitida pelo serviço em que exerce funções ou a que pertence, devidamente atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas) da qual conste, de forma inequívoca:
  - i) - A modalidade de relação jurídica de emprego público que detém;
  - ii - A carreira e a categoria, bem como a posição remuneratória detidas;
  - iii - A antiguidade na função pública, na carreira, na categoria e no exercício da atividade que atualmente exerce;
  - iv - A caracterização do posto de trabalho que ocupa, nomeadamente o conteúdo funcional inerente ao posto de trabalho que ocupa;

v – Avaliação de desempenho quantitativa, obtida nos últimos três anos/ciclos avaliativos, e/ou justificação sobre a falta de avaliação quando for o caso.

Os candidatos que exercem funções nesta Autarquia, estão dispensados da apresentação do documento indicado na alínea c).

As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

**13. - Métodos de seleção:** Nos termos do nº 6, do artigo 36º da LGTFP, conjugado com os artigos 5º e 6º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril na sua atual redação, 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, ainda, o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção.

**13.1. –** Para os candidatos não enquadrados no n.º2 do artigo 36.º da LGTFP, ou que recorram ao disposto no n.º3 do artigo 36.º da LGTFP:

**13.1.1. - Prova de conhecimentos (PC),** que 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 de conhecimentos será de natureza prática, consistindo na identificação e preparação de materiais e equipamentos para utilização em obra ,com a duração máxima de sessenta minutos s será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Na avaliação da prova serão considerados os seguintes critérios:

1. Preparação das tarefas a desempenhar (PTD):

- a. Má preparação: 0 a 5 valores;
- b. Fraca preparação: 6 a 9 valores;
- c. Adequada preparação: 10 a 13 valores;
- d. Boa preparação: 14 a 17 valores;
- e. Excelente preparação: 18 a 20 valores.

2. Manipulação de equipamentos e ferramentas (MEF):

- a. Manipulação incorreta: 0 a 5 valores;
- b. Deficiente manipulação: 6 a 9 valores;
- c. Manipulação adequada com prática de utilização: 10 a 13 valores;
- d. Boa manipulação e prática de utilização: 14 a 17 valores;
- e. Excelente manipulação: 18 a 20 valores;

3. Qualidade do trabalho efetuado (QTE):

- a. Trabalho executado com erros e defeitos graves: 0 a 5 valores;
- b. Trabalho executado com erros e defeitos menos graves e com possibilidade de correção: 6 a 9 valores;
- c. Trabalho satisfatoriamente executado, mas exige aperfeiçoamento: 10 a 13 valores;
- d. Trabalho bem executado: 14 a 17 valores;
- e. Trabalho excelente : 18 a 20 valores.

4. Celeridade de execução (CE):

- a. Não conclui nenhuma das tarefas: 0 valores;
- b. Conclui uma das tarefas: 8 valores;
- c. Conclui ambas as tarefas: 16 valores;
- d. Conclui ambas as tarefas em 75% do tempo total da prova: 20 valores.

Fórmula de cálculo de PC:  $PC=(PTD+MEF+QTE+CE)/4$

**13.1.2. - Avaliação Psicológica (AP)**, que visa 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, designadamente: realização e orientação para os resultados, trabalho de equipa e cooperação, adaptação e melhoria contínua, otimização de recursos, responsabilidade e compromisso com o serviço. A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases e é valorada, em cada fase intermédia, se existir, através de 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.

**13.2.** - Para os candidatos enquadrados no n.º2 do artigo 36.º da LGTFP, que não recorram ao disposto no n.º3 do artigo 36.º da LGTFP:

**13.2.1. - Avaliação Curricular (AC)**, que visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. A avaliação curricular será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e adotando a seguinte pontuação e ponderação para cada um dos elementos:

1. Habilitação Académica (HA) – Será considerada a seguinte valoração:

- a. Escolaridade obrigatória: 14 valores;
- b. Escolaridade superior à obrigatória: 16 valores.

2. Formação Profissional (FP) – Será considerada a formação profissional, comprovada, dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, com a seguinte valoração, até ao máximo acumulado de 20 valores:

- a. Todos os candidatos, independentemente da formação profissional detida: 10 valores;
- b. Adicional, por cada ação de formação  $\geq 4$  horas e  $< 35$  horas: 1 valor;
- c. Adicional, por cada ação de formação  $\geq 35$  horas: 2 valores.

3. Experiência profissional (EP) – Será considerada a experiência profissional, comprovada, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, com a seguinte valoração:

- a. Sem experiência profissional: 8 valores;
- b.  $< 1$  ano de experiência: 10 valores;
- c.  $\geq 1$  ano a  $< 3$  anos de experiência: 12 valores;
- d.  $\geq 3$  anos a  $< 6$  anos de experiência: 14 valores;
- e.  $\geq 6$  anos a  $< 9$  anos de experiência: 16 valores;
- f.  $\geq 9$  anos a  $< 12$  anos de experiência: 18 valores;
- g.  $\geq 12$  anos de experiência: 20 valores.

Fórmula de cálculo de AC:  $AC = (35\% \times HA + 20\% \times FP + 45\% \times EP) / 4$

**13.2.2. - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente: realização e orientação para os resultados, trabalho de equipa e cooperação, adaptação e melhoria contínua, otimização de recursos, responsabilidade e compromisso com o serviço. A entrevista de avaliação de competências será

valorada 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.

**13.3. - Entrevista profissional de Seleção (EPS)**, para todos os candidatos, que visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e o relacionamento interpessoal, que serão valorados 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, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

**13.4. - Classificação final (CF)** será expressa na escala de 0 a 20 valores, e resultará da seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas:

1. Para os candidatos não enquadrados no n.º2 do artigo 36.º da LGTFP, ou que recorram ao disposto no n.º3 do artigo 36.º da LGTFP:  $CF=40\% \times PC+30\% \times AP+30\% \times EPS$ ;
2. Para os candidatos enquadrados no n.º2 do artigo 36.º da LGTFP, que não recorram ao disposto no n.º3 do artigo 36.º da LGTFP:  $CF=40\% \times AC+30\% \times EAC+30\% \times EPS$ .

**13.4.1** - Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate, consideram-se os seguintes critérios por ordem decrescente:

1. Maior grau de habilitação;
2. Menor idade.

**13.4.2.** - Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos.

14. - Os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e sistema de valoração constam de ata do júri do procedimento, sendo disponibilizada na página do Município na internet.

15. - Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a concurso e para constituição de reserva de recrutamento interna, nos termos do artigo 30.º n.º 4 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

16. - A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicada na página eletrónica da Câmara Municipal em [www.cm-vendasnovas.pt](http://www.cm-vendasnovas.pt), sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

17. - O presente procedimento rege-se pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril na sua redação atual conferida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, e legislação complementar.

18. - Serão cumpridas as normas legais no que respeita aos critérios de preferência legalmente previstos.

19. - Nos termos do disposto na alínea a) do n.º1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual conferida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, o presente aviso será publicitado na 2ª série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)) e na página eletrónica da Câmara Municipal de Vendas Novas ([www.cm-vendasnovas.pt](http://www.cm-vendasnovas.pt)).

20. - O Município de Vendas Novas, 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;

21.- Para efeitos de dar cumprimento às quotas de emprego estabelecidas no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, devem os candidatos portadores de deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência;

22. - Composição do júri:

Presidente: Hugo Miguel Serôdio Mendes, Técnico Superior;

Vogais efetivos: Dora Alexandra de Miranda de Jesus Rafael Dias, Técnica Superior e Custódio José de Oliveira Gervásio, Assistente Técnico;

Vogais suplentes:

Carlos Manuel Marques dos Santos Luis, Encarregado Operacional, e Manuel Alfredo Morais Periquito Encarregado Operacional;

O primeiro vogal efetivo substitui o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos, e os vogais suplentes substituem os vogais efetivos.

23 - O Município de Vendas Novas informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal, em cumprimento do disposto nos artigos 30.º e 31.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, na sua redação atual e o Regulamento Geral de Proteção de Dados). A conservação dos dados pessoais apresentados pelos(as) candidatos(as) no decurso do presente procedimento concursal deve respeitar o previsto no artigo 50.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho. Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito da Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto.

Vendas Novas, 23 de junho de 2022

O Presidente da Câmara Municipal

Luís Carlos Piteira Dias