

MUNICIPIO DA MOITA
AVISO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE TRÊS POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – AUXILIAR DE AÇÃO EDUCATIVA, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

1 - Faz-se público que, por meu despacho, nº 49/XII/PCM datado de 01/09/2019, proferido no uso das competências que me confere a alínea a) do nº 2 do art.º 35.º da Lei n.º 75/2013, de 12/09, e na sequência da deliberação tomada em reunião de Câmara realizada em 28/08/2019, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso em Diário da República, procedimento concursal comum para ocupação de três postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional - Auxiliar de Ação Educativa, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 - Conteúdo funcional do posto de trabalho - O descrito no anexo a que se refere o n.º 2 do art.º 88.º da Lei nº 35/2014, de 20/06, ao qual corresponde o grau 1 de complexidade funcional.

3 - Prazo de validade - O procedimento concursal é válido para preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos nos nºs 3 e 4 do art.º 30.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30/04.

4 - O posicionamento remuneratório do trabalhador é objeto de negociação, nos termos do art.º 38 da LTFP aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. A remuneração de referência é fixada nos termos do disposto no artigo 144.º da LTFP, sendo de (euro) 635,07, correspondente ao valor da remuneração base praticado na Administração Pública para a carreira de assistente operacional, montante pecuniário equivalente ao 4.º nível da Tabela Remuneratória Única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, na devida conjugação com o Decreto-Lei n.º 29/2019 de 20 de fevereiro.

5 - O local de trabalho: Área do Município da Moita.

6 - Fundamentação legal: De acordo com as regras constantes na Lei n.º 35/2014, de 20/06 na sua redação atual; Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04; Decreto-regulamentar n.º 14/2008, de 31/07; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31/12; Decreto-Lei n.º 117/2018, de 27/12 e Decreto-Lei n.º 29/01, de 03/02.

7 - Requisitos de admissão ao procedimento concursal:

7.1 - Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em situação de requalificação, nos termos do n.º 1 do art.º 35.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados no art.º 17.º e alínea a) do n.º 1 do art.º 86.º da referida Lei.

De acordo o art.º 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, alterado pela Lei n.º 25/2017, de 30/05, e por deliberação de câmara, datada de 10/04/2019, podem ainda candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo ou incerto, bem como sem vínculo de emprego público, os quais, não obstante possam vir a obter melhores resultados nos métodos de seleção, só poderão ocupar os postos de trabalho caso os mesmos não sejam preenchidos por candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com prioridade legal para o pessoal em situação de requalificação, como refere a alínea d) do n.º 1 do art.º 37.º da referida Lei.

7.2 - Impedimentos de admissão - 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 se publicita o procedimento, de acordo com a alínea k) do art.º 11º da Portaria 125-A/2019 de 30/04.

7.3 - Os requisitos gerais de admissão serão os previstos no art.º 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06:

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

7.4 - Requisitos especiais de admissão - Escolaridade obrigatória:

-Nos termos do n.º 1 do art.º 12.º e n.º 1 do art.º 13.º ambos do Decreto-Lei n.º 538/79, de 31/12, é exigida a 4ª classe do ensino primário para os nascidos até 31/12/1966, e para os nascidos a partir de 01/01/1967, inclusive, o 6.º ano de escolaridade;

-Nos termos dos art.º os 6.º e 66.º da Lei n.º 46/86, de 14/10 (Lei de Bases do Sistema de Ensino), é exigido o 9.º ano de escolaridade para os matriculados no 1.º ano do ensino básico a partir do ano letivo de 1987/1988;

-Com aplicação da Lei n.º 85/2009, de 27/08, é exigido o 12.º ano de escolaridade, ou nível de escolaridade inferior desde que tenham estado a frequentar estabelecimento de ensino até completarem 18 anos de idade, para os alunos que no ano letivo 2009/2010 se encontrassem matriculados do 1.º ao 7.º ano de escolaridade.

7.4.1 - Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

7.5 - Os candidatos devem reunir os referidos requisitos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

8 - Formalização das candidaturas: mediante formulário tipo, datado e assinado, disponível em www.cm-moita.pt, o qual, bem como a documentação que o deve acompanhar, deverá ser entregue:

Através do email expediente.geral@mail.cm-moita.pt, pelo correio, registado, ou pessoalmente, na Divisão de Recursos Humanos, Praça da República, 2864-007 Moita, até ao termo do prazo fixado para a entrega das candidaturas.

A candidatura deverá, em qualquer dos casos, identificar o procedimento concursal, através do nº do aviso publicado no Diário da República, ou do código da oferta na Bolsa de Emprego Público – BEP.

8.1 - A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

a) Fotocópia de documento comprovativo das habilitações literárias;

b) Caso o candidato a detenha, declaração comprovativa da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida devidamente atualizada, emitida pelo serviço a que pertence, da qual conste a atividade que executa, antiguidade na carreira e categoria, posição remuneratória, e avaliação de desempenho obtida no último biénio;

c) Currículo profissional detalhado, devidamente documentado e assinado;

8.2 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.

8.3 - Os candidatos que se encontrem vinculados com contrato de trabalho em funções públicas no Município de Moita, ficam dispensados de apresentar os documentos comprovativos dos fatos constantes do currículo, desde que refiram no formulário de candidatura que os mesmos se encontram no respetivo processo individual.

9 - Os métodos de seleção a utilizar, conforme o estipulado no art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, conjugado com os art.º 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, são os seguintes:

9.1 - No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras 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 são os seguintes.

a) Avaliação Curricular.

b) Entrevista de Avaliação das Competências.

c). Entrevista Profissional de Seleção.

d). Exame médico.

9.1.1 - Os métodos referidos na alínea a) e b) do número anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos (prova de conhecimentos e avaliação psicológica).

9.2 - Para os restantes candidatos:

a) Prova de Conhecimentos.

b) Avaliação Psicológica.

c). Entrevista Profissional de Seleção.

d). Exame médico.

9.3 - A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função.

A prova de conhecimentos será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerados até às centésimas, terá a duração máxima de 1:00 hora. A prova versará, no todo ou em parte, sobre as matérias referentes á educação, ao concelho e administração pública, designadamente:

- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Regulamento Interno da Organização dos Serviços Municipais, publicado no Diário da República, série n.º 5 de 07/01/2011, Despacho n.º 467/2011;
- Decreto-Lei n.º 262/2007 de 19/07 - segunda alteração ao Decreto - Lei n.º 184/2004 de 29/07, que estabelece o regime estatutário específico do pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário.
- Despacho n.º 17 460/2006, 29/08/2006 - regulamento interno a aplicar ao pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário em regime de contrato de trabalho.
- Lei 5/97 de 10/02/97 - Lei Quadro da Educação Pré-Escolar.
- Lei 13/2006 de 17 de abril - Transporte Coletivo de Crianças.
- Página da Câmara Municipal da Moita <http://www.cm-moita.pt/>.

9.4 - A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação Psicológica é realizada e valorizada nos termos do n.º 3 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04.

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

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(1 \times HL) + (1 \times FP) + (3 \times EP) + (1 \times AD)}{6}$$

em que:

HL = Habilitação Literária

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

A HL será valorada da seguinte forma:

Com escolaridade obrigatória – 19 valores

Com outra habilitação literária superior – 20 valores

A FP considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, será valorada da seguinte forma:

- Por cada ação de formação que se enquadre na área de funções 0,5 valores.

Em caso algum este fator poderá exceder 20 valores.

A EP com incidência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, será valorada da seguinte forma:

- Por cada mês completo de exercício efetivo de funções que se insiram na área da atividade para que o presente procedimento foi aberto (auxiliar de ação educativa na educação pré-escolar): 1 valor;

- Por cada mês completo de exercício efetivo de funções que não se insiram na área da atividade para que o presente procedimento foi aberto 0,5 valor.

Em caso algum este fator poderá exceder 20 valores.

A AD para efeitos do presente procedimento e do cálculo da avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com uma das seguintes fórmulas:

- Para os candidatos cuja avaliação de desempenho tenha sido classificada numa escala de 1 a 5 pontos:

$$AD = \frac{MAD \times 20}{5}$$

em que:

AD = Avaliação do desempenho a incluir na fórmula de cálculo da avaliação curricular
MAD = Média das duas últimas avaliações de desempenho obtida pelos candidatos

-Para os candidatos cuja avaliação de desempenho tenha sido classificada numa escala de 1 a 10 pontos:

$$AD = \frac{MAD \times 20}{10}$$

em que:

AD = Avaliação do desempenho a incluir na fórmula de cálculo da avaliação curricular
MAD = Média das duas últimas avaliações de desempenho obtida pelos candidatos

Nos termos da alínea c) do n.º 2 do art.º 8º da referida Portaria, são atribuídos 8 valores (AD=8) aos candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativo ao período a considerar.

9.6 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método é realizado e avaliado nos termos do n.º 5 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30/04.

9.7 - A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Este método é avaliado nos termos do n.º 5 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30/04.

9.8 - O exame médico visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos.

Este método é avaliado nos termos do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30/04.

9.9 - A Classificação Final (CF) será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com as seguintes fórmulas:

A). Para os candidatos referidos em 9.1:

$$CF = (0,30 \times AC) + (0,30 \times EAC) + (0,40 \times EPS)$$

em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

B). Para os candidatos referidos em 9.2:

$$CF = (0,30 \times PC) + (0,30 \times AP) + (0,40 \times EPS)$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

9.10 - Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no art.º 27.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30/04.

9.11 - Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 em cada um dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

9.12 - A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção será equivalente à desistência do procedimento concursal.

10 - 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 facultados aos candidatos sempre que solicitadas, conforme prevê a alínea k), do nº 2, do art.º 14.º, da Portaria nº 125-A/2019, de 30/04.

11 - De acordo com o n.º 1 do art.º 22.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30/04, os candidatos excluídos serão notificados para realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

12 - Os candidatos admitidos serão convocados através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos do art.º 24.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30/04.

13 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é

efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações do edifício dos Paços do Município e disponibilizada na sua página eletrónica (www.cm-moita.pt), nos termos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04.

14 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação, será afixada no edifício dos Paços do Município e publicitada na página eletrónica do Município, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação da sua publicitação naqueles espaços. Os candidatos serão notificados através da forma prevista no art.º 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04.

15 - Composição do júri do procedimento concursal:

Presidente – Diretora do Departamento de Assuntos Sociais e Cultura, Maria Helena Vinagre Bento Santos;

Vogais efetivos – Chefe da Divisão de Educação, Ana Teresa Ascensão Lopes Fernandes, (substituta da presidente) e Técnica Superior, Claudina Maria de Jesus Dias.

Vogais suplentes – Técnica Superior, Marta Isabel Teixeira Oosterver Vieira e Técnica Superior, Maria Adelaide Baranito.

16 - De acordo com o n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, o candidato com deficiência igual ou superior a 60% tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos devem para tal declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata do documento comprovativo.

Nos termos do disposto no n.º 2 do art.º 4.º do mesmo diploma legal, competirá ao júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função de acordo com o respetivo conteúdo funcional descrito para o posto de trabalho a ocupar.

17 - Nos termos da alínea d) do n.º 1 do art.º 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, o recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação e, esgotados estes, dos restantes candidatos de acordo com o n.º 7.1 do presente aviso.

18 - Em cumprimento da alínea h) do art.º 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.

19 – Para efeitos do estipulado no n.º 1 do art.º 4 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, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no Município da Moita, para o referido lugar. No que respeita ao procedimento prévio ao recrutamento de trabalhadores nos termos do citado art.º 265.º da LTFP, art.º 24.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro e art.º 16.º do Decreto - Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na devida conjugação com o n.º 3 do art.º 2.º da Lei n.º 25/2017 de 30 de maio, a entidade gestora da requalificação/valorização profissional nas autarquias (EGRA) não se encontra ainda constituída e “o governo entende que o âmbito e para efeitos da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, relativa ao procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação/valorização profissional as autarquias não estão sujeitas á obrigação de consulta prévia á Direção- Geral de Qualificação dos Trabalhadores (INA) prevista naquela Portaria”, solução interpretativa homologada pelo Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014, (Ofício circular n.º 92/2014 PB de 24 de julho da ANMP).

Moita, 22 de novembro de 2019 - O Presidente da Câmara, Rui Manuel Marques Garcia