

MUNICIPIO DA MOITA
AVISO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE TRÊS POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL - SERVIÇOS GERAIS, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

1 - Nos termos e para os efeitos previstos no art.º 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à lei nº 35/2014 de 20 de junho, doravante designada por LTFP, e nº 1 do art.º 11º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril, torna-se publico que, após deliberação favorável da Câmara Municipal, datada de 12 de fevereiro de 2020, e por meu despacho nº 03/XII/PCM/2020 de 21 de fevereiro de 2020, encontra-se aberto pelo prazo de 10 dias úteis, contados do dia da publicitação da oferta de emprego na Bolsa de Emprego Público BEP, o procedimento concursal comum para ocupação de três postos de trabalho, para a carreira categoria de Assistente Operacional - Serviços Gerais, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a desenvolver na Área do Município da Moita.

2 - Prazo de validade, o procedimento concursal é válido para preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos nos nºs 3 e 4 do art.º 30º da Portaria nº 125-A/2019 de 30/04.

3 - Caracterização do posto de trabalho: As funções a exercer são as constantes na LTFP, de acordo com o estabelecido no seu artigo 88º e em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal em vigor, concretamente:

Limpeza em edifícios municipais;

Limpeza, vigilância e manutenção de Mercados e Piscinas Municipais;

Serviço de Portarias.

3.1 - Posição remuneratório de referência: Conforme o preceituado no artigo 38º da LTFP aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com a alínea d) do nº 4 do artigo 11º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril, a posição remuneratória de referência será a 4ª posição remuneratória da categoria de Assistente Operacional, da Tabela Remuneratória Única (TRU) aprovada pela portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, a que corresponde o montante pecuniário de 645.07 €.

4 - Requisitos de Admissão:

4.1 - Requisitos Gerais, os previstos no artigo 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) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória

5 - Âmbito do Recrutamento:

5.1 - Para cumprimento do estabelecido no nº 3 do artigo 30º da LTFP, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido.

5.2 - Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho, por aplicação do disposto no numero anterior,

deverá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, em conjugação com a alínea g) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril e da deliberação de Câmara datada de 12 de fevereiro de 2020,

5.3 - Não serão 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,

6 - Nível habilitacional exigido: De acordo com o n.º 1 do artigo 86.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 34.º, ambos da LTFP, os candidatos devem ser titulares do nível habilitacional, correspondente ao grau 1 de complexidade funcional da carreira e categoria de Assistente Operacional, concretamente, 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 4.ª 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.

6.1 - Não será permitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional.

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

7 - Forma de apresentação das candidaturas: A candidatura é realizada mediante preenchimento do formulário de candidatura, de utilização obrigatória, datado e assinado, disponível no sítio da internet da Câmara Municipal da Moita, em <https://www.cm-moita.pt/>, recursos humanos / formulários, o qual, bem como a documentação que o deve acompanhar, deverá ser enviado:

7.1 - Através do email expediente.geral@mail.cm-moita.pt ou, pelo correio registado, até ao termo do prazo fixado para a entrega das candidaturas.

7.2 - O requerimento de candidatura deve ser acompanhado da seguinte documentação:

- a) Fotocópia legível do respetivo certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas para o presente procedimento concursal, sob pena de exclusão;
- b) Curriculum Vitae detalhado, devidamente datado e assinado, acompanhado de fotocópia dos documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de

trabalho, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas.

7.3 - Os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público, para além dos elementos acima indicados, deverão igualmente apresentar declaração, devidamente autenticada e atualizada, emitida pelo organismo ou serviço público a que se encontra vinculado, da qual conste, inequivocamente, a natureza do vínculo, carreira/categoria de que é titular, e o respetivo tempo de serviço, bem como a descrição das atividades que executa ou executou, a avaliação de desempenho (quantitativa e qualitativa) obtida no último período avaliado, em que cumpriu ou executou atividades idênticas ao posto de trabalho a concurso e, na sua ausência, o motivo que determinou tal facto, bem como a posição remuneratória que detém, sob pena de serem considerados candidatos sem relação jurídica de emprego público.

7.3.1 - Aos candidatos trabalhadores desta Autarquia não se lhes aplica o referido no ponto anterior.

7.4 - A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do procedimento concursal, nos termos da alínea a) do nº 8 do artigo 20.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

8 - Métodos de seleção: Serão utilizados, ao abrigo do disposto no artigo 36º da LTFP, conjugado com o artigo 5º e artigo 6º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, os seguintes métodos de seleção:

8.1 - Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, Entrevista Profissional de Seleção e Exame Médico, para os 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 valorização profissional, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

8.2 - Prova de conhecimentos, Avaliação Psicológica, Entrevista Profissional de Seleção e Exame Médico, para os restantes candidatos.

8.3 - Os métodos de seleção referidos no ponto 8.1 podem ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 8.2, conforme previsto no nº 3 do artigo 36º da LTFP.

8.4 - Todos os métodos de seleção têm carácter eliminatório. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

8.5 - A Prova de Conhecimentos (PC) de carácter teórico, é destinada a avaliar se e em que medida os candidatos dispõem de competências necessárias ao exercício da função. Visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, designadamente, a perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos demonstrados.

A prova de conhecimentos consiste numa prova prática de conhecimentos (oral), terá uma duração tendencial de 15 minutos, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, e obedece ao seguinte programa:

- Lei nº 35/2014 de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

- Conhecimentos Gerais sobre o Município da Moita – www.cm-moita.pt.

8.6 – Avaliação Curricular (AC) incide especialmente sobre as funções que têm desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade e o nível de desempenho neles alcançados. Serão considerados e ponderados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar: a habilitação literária devidamente certificada; a formação profissional; a experiência profissional e a avaliação de desempenho dos últimos períodos avaliados, no que respeita a funções exercidas na mesma área profissional.

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:

Habilitação Literária (HL) – será avaliada com base no grau de habilitação académica obtido, em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes, numa escala de 0 a 20 valores. Este parâmetro será avaliado da seguinte forma:

Escolaridade obrigatória – 19 valores

Com outra habilitação literária superior – 20 valores

Formação Profissional (FP) – Onde serão ponderadas as ações de formação frequentadas pelos candidatos, devidamente comprovadas e relacionadas com as competências necessárias ao exercício das atividades indicadas para o presente posto de trabalho. A avaliação será igual ao somatório dos valores obtidos, nunca podendo ultrapassar os 20 valores, e será avaliado da seguinte forma:

Sem formação profissional relevante – 0 valores,

Cursos ou ações com duração mínima de 8 dias e até 1 mês: 2 valores

Cursos ou ações com duração superior a 1 mês e até 3 meses: 4 valores

Cursos ou ações com duração superior a 3 meses: 6 valores

Experiência Profissional (EP) – Onde será ponderada a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar. A avaliação será feita numa apreciação às atividades relevantes para o exercício da função, descritas na declaração passada pelo serviço onde o candidato exerceu funções e 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: 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.

Avaliação Desempenho (AD) – Onde será ponderada a avaliação relativa ao último período avaliado, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até às centésimas, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

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

A ausência da Avaliação do Desempenho, no caso de injustificada, será valorada de 0 valores. No caso de justificação não imputável ao candidato, será valorada em 8 valores, conforme o disposto na alínea c) do nº 2 do artigo 8º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

8.7 – Avaliação Psicológica (AP) – Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A Avaliação Psicológica é 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.

8.8 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de Avaliação de Competências é 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.

8.9 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Visa avaliar a experiência e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. O presente método de seleção será pontuado 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.

8.10 – Exame Médico - O exame médico visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos. Este método é avaliado nos termos do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30/04, em Apto e Não Apto.

9 – Classificação Final (CF) – A classificação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção. Assim, a Classificação Final será efetuada através da seguinte fórmula:

9.1 – Para os candidatos que se enquadrem no ponto 8.1:

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

9.2 – Para os restantes candidatos:

$$CF = (0,45 \times PC) + (0,25 \times AP) + (0,30 \times EPS)$$

sendo:

CF – Classificação Final;
AC – Avaliação Curricular;
EAC – Entrevista de Avaliação de Competências;
PC – Prova de Conhecimentos;
AP – Avaliação Psicológica;

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

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

10 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar, bem como a lista de classificação final serão afixadas no Edifício dos Paços do Concelho e disponibilizadas na nossa página da internet em <http://www.cm-moita.pt>, no tema Recursos Humanos / procedimentos concursais.

11 - Notificação dos candidatos: Os candidatos serão notificados nos termos previstos no artigo 10º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril.

12 - Composição e identificação do Júri:

Presidente - Diretor do Departamento de Administração e Recursos Humanos, António Manuel Palhas de Jesus Pereira.

Vogais efetivos - Chefe da Divisão de Recursos Humanos, Carlos Manuel Noé Quinteiro Gonçalves, substituto do presidente e Encarregada Operacional, Maria João Borges Petinga.

Vogais suplentes - Chefe da Divisão de Administração e Finanças, Jorge Humberto Noé Quinteiro Gonçalves e Técnica Superior, Inácia Maria Isidro Esteves Patinha.

13 - Quota de emprego: De acordo com o Decreto lei nº 29/2001 de 3 de fevereiro, a quota a preencher por candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade funcional for igual ou superior a 60%, é fixada de acordo com os postos de trabalho a concurso, de entre candidatos aprovados, constantes da lista unitária de ordenação final, homologada. Assim, nos termos do nº 3 do artigo 3º do Decreto lei nº 29/2001 de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre outra qualquer preferência legal.

13.1 - Os candidatos devem declarar no formulário da candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação /expressão a utilizar nos processos de seleção nos termos dos artigos 6º e 7º do diploma supramencionado, sendo desta forma dispensada a apresentação imediata do documento comprovativo da mesma.

14 - No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o modelo de formulário denominado “Exercício do Direito de Participação de Interessados, disponível em <http://www.cm-moita.pt>, no tema Recursos Humanos / Formulários, que podem ser entregues pessoalmente no Edifício dos Paços do Concelho, sito na Praça da República, Moita, ou remetidos para a mesma morada, registado, e até ao termo do prazo fixado, conforme estipulado no Código do Procedimento Administrativo.

15 - Em cumprimento do disposto no nº 2 do artigo 33º da LTFP e no nº 1 do artigo 11º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril, o presente procedimento concursal será publicitado:

- a) Na 2ª série do Diário da República, por extrato;
- b) Na Bolsa de Emprego Público (BEP), por publicação integral;
- c) No sítio da internet da Câmara Municipal, por publicação integral, disponível para consulta em <http://www.cm-moita.pt>, no tema Recursos Humanos / procedimentos concursais.

16 - As falsas declarações serão punidas nos termos da Lei.

17 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9º da Constituição da República Portuguesa, 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.

Moita, 26 de junho de 2020, O Presidente da Câmara Municipal, Rui Manuel Marques Garcia