

Município de Ponte de Lima

Aviso

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público a termo resolutivo certo, para preenchimento de 15 postos de trabalho – Assistente Operacional.

Para efeitos do disposto nos artigos 30º e 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o disposto no artigo 11º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, torna-se público que, por deliberação de Câmara Municipal de 31 de outubro de 2019, e por despacho do Presidente da Câmara Municipal, de 17 de janeiro de 2020, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar do dia seguinte à data da publicação do extrato deste aviso no Diário da República, procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público a termo resolutivo certo, pelo prazo de um ano, eventualmente renovável nos termos legais, para preenchimento de 15 postos de trabalho, previstos e não ocupados no mapa de pessoal desta Câmara, na carreira/categoria de Assistente Operacional.

1 - Nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, o presente aviso será publicitado na 2.ª série do Diário da República, por extrato, na BEP – Bolsa de Emprego Público, acessível em www.bep.gov.pt e na página eletrónica do Município de Ponte de Lima, em www.cm-pontedelima.pt.

2 - De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Exmo. Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, as Autarquias Locais não têm que consultar a Direção -Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, dado que o artigo 16.º do Decreto -Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, determina que, na Administração autárquica, o exercício das competências previstas para a entidade gestora do sistema de requalificação (INA), compete a uma entidade gestora da requalificação nas autarquias (EGRA) relativamente aos respetivos processos de reorganização e trabalhadores, a constituir no âmbito de

cada área metropolitana e comunidade intermunicipal. Consultada a Comunidade Intermunicipal do Alto Minho – CIM Alto Minho, enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), nos termos dos artigos 16º e 16º- A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de dezembro, na sua atual redação, foi prestada a seguinte informação, a 11 de novembro de 2019: “A Comunidade Intermunicipal do Alto Minho – CIM Alto Minho declara a inexistência da Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias – EGRA”.

3 - Legislação aplicável:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (LTFP), Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2019, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e CPA – Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

4 - Fundamentação:

Os fundamentos de relevante interesse público no recrutamento encontram-se expressos na proposta, aprovada em reunião da Câmara Municipal de 31 de outubro de 2019.

5 - Identificação e caracterização dos postos de trabalho:

Desempenho de funções inerentes ao conteúdo funcional de assistente operacional, designadamente o desempenho de funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com grau de complexidade variáveis; execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e 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.

6 - Local de Trabalho:

Área do Concelho de Ponte de Lima.

7 - Requisitos de Admissão:

7.1 - Os previstos no artigo 17.º da LTFP, são os seguintes:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

7.2 - Outros requisitos: - Nível habilitacional exigido:

Escolaridade mínima obrigatória, de acordo com a data de nascimento de cada candidato, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e, ou, experiência profissionais. A escolaridade obrigatória é aferida segundo a data de nascimento: nascidos até 31/12/1966: 4º ano de escolaridade; nascidos até 31/12/1980: 6º ano de escolaridade; nascidos após 01/01/1981: 9º ano de escolaridade (sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito do previsto na Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto – 12º ano de escolaridade). Os candidatos detentores de habilitação estrangeira devem comprovar o reconhecimento, equivalência ou registo de grau académico, nos termos da legislação aplicável.

8 - Âmbito do recrutamento:

Em cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, previamente estabelecido. Considerando os princípios da racionalização, da eficiência e da economia processual que devem presidir à atividade dos serviços públicos, na impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do anteriormente disposto, deverá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo ou incerto ou sem relação jurídica de emprego público, nos termos do n.º 4 do mesmo preceito legal.

9 - Prazo de validade:

Se, em resultado do presente procedimento concursal, a lista de ordenação final contiver um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna que será utilizada sempre que, no prazo máximo de 18 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho, sendo o procedimento concursal válido para o preenchimento dos postos de trabalhos a ocupar e para os efeitos do disposto nos nº 3 e nº 4 do artigo 30º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril

10 - Forma e prazo de apresentação da candidatura:

A candidatura é formalizada mediante preenchimento do “Formulário de Candidatura ao Procedimento Concursal” (disponível na página www.cm-pontedelima.pt), dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Ponte de Lima, no prazo de 10 dias úteis contados da

data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), devidamente assinado, e deverá conter os elementos mencionados no artigo 19º da Portaria:

- a) Identificação do procedimento concursal, com indicação da carreira, categoria e atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
- b) Identificação da entidade que realiza o procedimento;
- c) Identificação do candidato pelo nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação civil, endereço postal e eletrónico, caso exista;
- d) Situação perante cada um dos requisitos de admissão exigidos, designadamente:
 - Os previstos no artigo 17.º da LTFP, enumerados no ponto 7 do presente aviso;
 - A identificação do vínculo de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da posição remuneratória que detém nessa data, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções, quando aplicável;
 - Nível habilitacional e área de formação académica ou profissional.
- e) No caso dos candidatos com deficiência, declaração do respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como dos elementos necessários a garantir que o processo de seleção dos candidatos com deficiência se adequa, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão;
- f) Menção de que o candidato declara serem verdadeiros os factos constantes da candidatura.

11 - Documentação exigida, juntamente com o requerimento nos termos do ponto anterior:

- a) Declaração de autorização para recolha e tratamento de dados (disponível na página www.cm-pontedelima.pt);
- b) Curriculum vitae detalhado, atualizado, datado e devidamente assinado, dele devendo constar as habilitações literárias e experiência profissional, designadamente as funções que exerce e exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida em matéria relacionada com a área funcional do posto de trabalho, com indicação expressa das entidades promotoras, duração e datas;
- c) Comprovativo das ações de formação frequentadas e/ou relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a ocupar, mencionadas no curriculum vitae, que possam relevar para a apreciação do seu mérito;
- d) Fotocópia do certificado de habilitações literárias.

11. 1 - Candidatos com vínculo de emprego público:

- Os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou a termo resolutivo certo devem ainda entregar os seguintes documentos:

a) Declaração do serviço onde exercem funções, reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, com identificação da relação jurídica de emprego público, com indicação da carreira e categoria de que seja titular, da posição remuneratória que detém nessa data, da atividade que executa, bem como da avaliação de desempenho com a respetiva menção qualitativa e quantitativa das últimas três avaliações;

11. 2 - Nos termos dos n.ºs 6 e 7 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos que exerçam funções na Câmara Municipal de Ponte de Lima ficam dispensados de apresentar os documentos referidos no ponto anterior, desde que expressamente declarem que os mesmos se encontram arquivados no respetivo processo individual.

11. 3 - A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos de admissão determina a exclusão do procedimento concursal, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 20º da Portaria.

12 - A candidatura deverá ser apresentada em suporte papel, por correio registado com aviso de receção, para o endereço postal, Praça da República, 4990-062 Ponte de Lima, ou ser entregue pessoalmente, nos dias úteis, no Gabinete de Atendimento ao Município da Câmara Municipal de Ponte de Lima, Praça da República, das 9:00 às 12:00 e das 14:00 às 16:00 horas, até o termo do prazo fixado.

12. 1 - Não são aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

13 - Métodos de seleção e critérios a utilizar:

O método de seleção obrigatório nos termos do disposto no n.º 6 do artigo 36.º da LTFP é a Avaliação Curricular complementado pelo método de seleção facultativo - Entrevista Profissional de Seleção.

13. 1 - Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. A classificação deste método será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA (25\%) + FP (25\%) + EP (50\%)$$

A avaliação curricular terá uma ponderação de 60% para a valoração final, sendo avaliados os seguintes fatores:

a) Habilitações académicas (HA):

- Escolaridade obrigatória - 16 valores

- Habilitações superiores às legalmente exigidas - 20 valores

b) Formação profissional (FP):

Para a valoração do parâmetro da Formação Profissional (FP), considerar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função em causa. Serão valoradas as ações de formação frequentadas nos últimos 5 anos até à data de abertura do presente recrutamento e desde que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo, até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

- Sem formação - 0 valores
- Inferior a 50 horas - 14 valores
- Superior ou igual a 50 horas e inferior a 250 horas - 16 valores
- Superior ou igual a 250 horas e inferior a 350 horas - 18 valores
- Superior a 350 horas - 20 valores

Na ausência de indicação do número de horas nos respetivos documentos comprovativos, serão contabilizadas 7 horas por cada dia de formação.

c) Experiência profissional (EP):

A valoração do parâmetro Experiência Profissional (EP) será efetuada com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. A experiência profissional será valorada tendo em linha de conta o desempenho efetivo de funções na área para o qual é aberto o presente recrutamento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento efetivo de funções inerentes ao posto de trabalho a que se destina o presente recrutamento, e desde que se encontre devidamente comprovado, através de documento idóneo. Será valorado da seguinte forma:

- Inferior a 1 ano de experiência - 12 valores
- Superior ou igual a 1 ano e inferior a 4 anos - 14 valores
- Superior ou igual a 4 anos e inferior a 8 anos - 16 valores
- Superior a 8 anos - 20 valores

Este método (Avaliação Curricular) será valorado na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e tem efeito eliminatório para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,50 valores.

13. 2 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será valorada na escala de 0 a 20 valores, sendo eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores. Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos de natureza comportamental evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, a qual terá a duração prevista de 20 minutos. A valoração final deste método é obtida por votação nominal e por maioria.

Este método tem uma ponderação de 40% para a valoração final, e é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores) e versará sobre os seguintes aspetos, de acordo com a fórmula seguinte:

$EPS = EPAL (15\%) + EPAR (40\%) + CC (15\%) + RI (15\%) + MI (15\%)$, em que:

- EPAL - Experiência Profissional na Administração Local - Procura avaliar os conhecimentos da realidade municipal; sentido crítico e capacidade para argumentação perante cenários hipotéticos ou reais; conhecimentos dos princípios éticos e valores na administração municipal; capacidade e facilidade na promoção de uma boa imagem; capacidade para equacionar factos e acontecimentos de nível profissional ou geral, sendo que:

Apresentando um nível Elevado - 20 valores;

Apresentando um nível Bom - 16 valores;

Apresentando um nível Suficiente 12 valores;

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;

Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores.

- EPAR - Experiência Profissional na Área a Recrutar - Procura avaliar visão, conhecimentos práticos e técnicos, capacidade de corresponder às exigências do serviço, comportamento face às tarefas inerentes ao lugar a prover, níveis de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre, sendo que:

Apresentando um nível Elevado - 20 valores;

Apresentando um nível Bom - 16 valores;

Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;

Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores.

- CC - Capacidade de Comunicação - Procura avaliar o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias e linguagem utilizada, sendo que:

Apresentando um nível Elevado - 20 valores;

Apresentando um nível Bom -16 valores;

Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;

Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores.

- RI - Relacionamento Interpessoal - Procura-se avaliar a capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade de resolução de conflitos, capacidade para interagir com pessoas de características diferentes e a sociabilidade, em que:

Apresentando um nível Elevado - 20 valores;

Apresentando um nível Bom - 16 valores;

Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;

Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores.

- MI - Motivação e Interesse - Neste parâmetro, serão averiguados os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato, em que:

Apresentando um nível Elevado - 20 valores;

Apresentando um nível Bom - 16 valores;

Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;

Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores.

14 - A classificação final dos candidatos, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$CF = AC (60\%) + EPS (40\%)$ em que:

CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

15 - Serão excluídos os candidatos que não compareçam ao método de seleção, quando convocados, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e definidos pelo júri.

16 - Composição do júri:

Presidente: Dr.ª Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira.

Vogais efetivos: Eng.º Rogério Lopes Margalho Oliveira Pereira, Chefe de Divisão Estudos e Planeamento, que substituirá o Presidente do Júri, nas suas faltas e impedimentos e - Dr.ª Maria Catarina Pereira, Técnica Superior (Secção de Pessoal).

Vogais suplentes: Dr.ª Filomena Mimoso da Silva, Técnica Superior (Gabinete Jurídico) e Maria Madalena Sousa Barros Nunes, Coordenadora Técnica (Secção de Pessoal).

17 - As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas.

18 - Exclusão e notificação de candidatos:

Os candidatos excluídos são notificados, por uma das formas previstas no artigo 10.º e nos termos dos artigos 22.º e 23.º da Portaria, na sua atual redação, para a realização da audiência dos interessados nos termos do artigo 121.º do Código do Procedimento Administrativo. As alegações a proferir pelos mesmos devem ser feitas em formulário tipo para o exercício do direito de participação.

19 - Os candidatos admitidos e aprovados em cada método de seleção são convocados através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção por uma das formas previstas no artigo 10.º, da Portaria.

20 - A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através da lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Ponte de Lima e disponibilizada na sua página eletrónica.

21 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos, depois de homologada, nos termos do artigo 28.º da portaria será afixada no Município de Ponte de Lima e disponibilizada na página eletrónica www.cm-pontedelima.pt e enviada aos candidatos, após a conclusão da aplicação de todos os métodos de seleção, por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria.

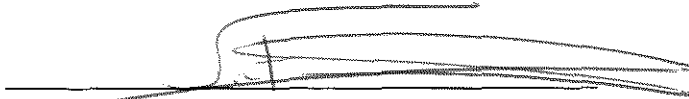
22 - Posicionamento remuneratório:

4.º posição remuneratória da categoria de Assistente Operacional, nível 4 da tabela remuneratória única, a que corresponde o valor de 635,07 €.

23 - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03 de fevereiro, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no formulário de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 3.º do citado diploma, no procedimento do concurso “em que o número de lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10, é obrigatoriamente fixada uma quota de 5% do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência”.

24 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 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.

Paços do Concelho de Ponte de Lima, 17 de janeiro de 2020,
O Presidente da Câmara Municipal



Victor Manuel Alves Mendes, Eng.º