

AVISO

Procedimento concursal comum de recrutamento de um assistente operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto.

1-Para efeitos do disposto no art.º 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, conjugado com o art.º 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pelo art.º 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, por despacho do Sr. Presidente da Câmara proferido a 06 de setembro de 2021, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, contados a partir do dia seguinte ao da publicação do aviso na 2.ª Série do Diário da República, procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, a termo incerto, para ocupação de um posto de trabalho da carreira/categoria Assistente Operacional, para exercício de funções na área profissional de Sapador Florestal, para desenvolvimento de projetos não inseridos nas atividades normais dos órgãos ou serviços, ao abrigo do disposto na alínea i) do artigo 57º, da LTFP.

2- **Legislação aplicável:** Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo); Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, Decreto-Lei n.º 156/2017, de 28 de dezembro, Decreto-Lei n.º 109/2009, de 15 de maio e Decreto-Lei n.º 8/2017 de 9 de Janeiro.

3- **O local de trabalho** é na área do Concelho de Vimioso.

4- De acordo com as soluções interpretativas uniformes da Direção-Geral da Administração Local, homologadas pelo 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".

5 - **Âmbito do recrutamento** - Nos termos do disposto do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP.

6- **Posição remuneratória** - É objeto de negociação, após o termo do procedimento concursal, nos termos do art.º 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sendo que a posição remuneratória de referência para o presente procedimento é a 4.ª posição da carreira/categoria de Assistente operacional, nível 4, da Tabela Remuneratória Única.

7 - **Caracterização do posto de trabalho:** As funções a exercer enquadram-se no conteúdo funcional da carreira e categoria de Assistente Operacional, previsto no anexo à LTFP, e são as constantes do artigo 3º, do Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro, na sua atual redação:

- a) Silvicultura preventiva, na vertente da gestão de combustível florestal, com recurso a técnicas manuais, moto manual, mecânicas ou fogo controlado, entre outras;
- b) Manutenção e proteção de povoamentos florestais, no âmbito da gestão florestal e do controlo de agentes bióticos nocivos;
- c) Silvicultura de caráter geral;



nomeadamente através de fotocópia dos comprovativos, sob pena das mesmas não serem consideradas;

b) Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias;

c) No caso de trabalhadores com relação jurídica de emprego público, os candidatos devem apresentar declaração emitida pelo serviço onde se encontra a exercer funções públicas, com a indicação da natureza do vínculo, da carreira e categoria de que seja titular, da atividade que executa, do órgão ou serviço onde exerce funções e da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida. Os candidatos que exerçam funções no Município de Vimioso ficam dispensados de apresentar fotocópias dos documentos exigidos, desde que se encontrem arquivados no seu processo individual, devendo, para o efeito, declará-lo no requerimento.

10- As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei. As candidaturas que não obedeçam aos requisitos expressos no presente aviso serão excluídas.

11- Métodos de seleção, critérios gerais e ponderações: Cada um dos métodos é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído do procedimento 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, considerando-se, por isso, excluído da ordenação final. A falta de comparência dos candidatos a qualquer dos métodos de seleção determina a desistência do procedimento.

11.1- Nos termos do n.º 6 art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no presente procedimento concursal será utilizada a avaliação curricular como método de seleção obrigatório e, de acordo com o n.º 1 do art.º 6.º da Portaria n.º 125- A/2019, de 11 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, a entrevista profissional de seleção como método de seleção complementar.

11.2 - Avaliação Curricular (AC) — Com uma ponderação de 70% na valoração final, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes:

a)- Habilitação Académica (HA), ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

b)- Formação Profissional (FP), onde se considerarão as ações de formação que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a ocupar, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, desde que devidamente comprovadas por apresentação de cópia dos respetivos certificados, sendo apenas considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas, dias ou semanas de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas, considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana de formação equivalente a 5 dias. Não se considera, para o efeito, a formação respeitante às Habilitações Académicas (HA) consideradas e valoradas na alínea anterior;

c)- Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar. Apenas será considerada a Experiência Profissional devidamente comprovada;



d)- Avaliação do Desempenho (AD), realizada nos termos da Lei 66-B/2007 de 28 de dezembro, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último período avaliativo de desempenho que o candidato executou funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores antes identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 25\% HA + 25\% FP + 25\% EP + 25\% AD$$

Em que:

AC= Avaliação Curricular;

HA= Habilitações Académicas;

FP= Formação Profissional;

EP= Experiência Profissional;

AD= Avaliação do Desempenho.

Os parâmetros a considerar no método de avaliação curricular serão avaliados da seguinte forma:

11.2.1 - Habilitação Académica (HA)

Habilitação Académica legalmente exigida - 18 valores

Habilitação Académica superior à legalmente exigida - 20 valores

11.2.2 - Formação Profissional (FP)

Sem ações de formação – 10 valores;

Com ações de formação:

$$FP = 10 + H \times 0,02 \text{ (até ao limite de 20 valores);}$$

Em que:

H = N.º de horas de formação profissional

11.2.3 - Experiência Profissional (EP)

- Sem experiência profissional – 10 valores;

- Até 1 ano – 11 valores;

- Superior a 1 ano até 2 anos – 12 valores;

- Superior a 2 anos até 3 anos – 13 valores;

- Superior a 3 anos até 4 anos – 14 valores;

- Superior a 4 anos até 5 anos – 15 valores;

- Superior a 5 anos até 6 anos – 16 valores;

- Superior a 6 anos até 7 anos – 17 valores;

- Superior a 7 anos até 8 anos – 18 valores;



- Superior a 8 anos até 9 anos – 19 valores;

- Superior a 9 anos – 20 valores.

11.2.4 - Avaliação do Desempenho (AD)

- Desempenho Inadequado - 8 valores;

- Desempenho Adequado - 12 valores;

- Desempenho Relevante - 16 valores;

- Desempenho Excelente - 20 valores;

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, que estabelece que o Júri deve definir um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, é-lhe atribuída a valoração de 10 valores.

11.3 - 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. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. Na entrevista profissional de seleção serão ponderados os seguintes parâmetros: Conhecimento das funções; Experiência; Motivação; e Relacionamento interpessoal. Cada parâmetro será avaliado 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. O resultado final da EPS é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Este método de seleção terá uma ponderação de 30% na valoração final.

11.4 - A Ordenação Final (OF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos diversos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

OF = 70% AC + 30% EPS.

12- A lista de ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, expressa na escala de 0 a 20 valores. A lista é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

12.1- Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 27.º da Portaria n.º 125- A/2009, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12- A/2021, de 11 de janeiro.

13- 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 publicitados no sítio da internet da Câmara Municipal de Vimioso (<https://www.cm.vimioso.pt>).



14- Composição do júri:

Presidente - Gonçalo Alexandre Gonçalves Alves, Chefe da Divisão de Ambiente e Transportes do Município de Vimioso;

Vogais efetivos: Eurico Raposo Martins Encarregado Operacional, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e Maria João Fernandes Afonso Gonçalves, Coordenadora Técnica da Secção de Pessoal e Recursos Humanos, ambos do Município de Vimioso;

Vogais suplentes: Vítor Filipe Afonso Ventura, Chefe de Divisão da Divisão de Planeamento urbanismo e Obras e Rosa da Conceição Afonso Marcelino, Assistente Técnica, ambos do Município de Vimioso;

15- As notificações serão realizadas por uma das formas previstas no art.º 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12- A/2021, de 11 de janeiro.

16 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no átrio do edifício dos Paços do Concelho e disponibilizada na página eletrónica da autarquia.

17- A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será afixada no átrio do edifício dos Paços do Concelho e disponibilizada na página eletrónica da autarquia (<https://www.cm.vimioso.pt>), sendo ainda publicado um aviso na 2.ª Série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

18- Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos portadores de deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, têm preferência em caso de igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Estes devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

19- 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.

20- A publicação integral deste procedimento concursal será divulgado na Bolsa de Emprego Público, acessível em <https://www.bep.gov.pt>, na página do Município de Vimioso em <http://www.cm.vimioso.pt>, e por extrato na 2ª série do Diário da República.

Câmara Municipal de Vimioso 06 de Setembro de 2021

O Presidente da Câmara,



António Jorge Fidalgo Martins