AVISO

1 – Na sequência da deliberação da Câmara Municipal de 18.04.2019 e meu despacho de 20.05.2019, nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 33º do Anexo da Lei n.º35/2014, de 20/06, conjugado com a Portaria n.º83-A/2009, de 22/01, na redação dada pela Portaria n.º145-A/2011, de 06/04, torna-se público que se encontra aberto, pelo período de 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso no Diário da República, 2ª série, n.º109, de 06 de junho 2019 e na Bolsa de Emprego Público com o código de oferta OE201906/0142, o procedimento concursal comum procedimento concursal comum na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho de Assistente Operacional (área/atividade – Motorista de transportes coletivos), para desempenhar funções no Gabinete de Gestão de Transporte, Mobilidade e Energia da Divisão Municipal de Conservação e Gestão Operacional;

2 - De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais, homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15/07/2014 (despacho 2556/2014-SEAP constante da nota n.º5/JP/2014 da DGAL) "As Autarquias Locais não têm de 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";

3 - Prazo de validade: o procedimento é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar. Caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos/as superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna que será utilizada sempre que, no prazo de 18 meses contados da data da homologação, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho, não estando constituídas quaisquer reservas internas de recrutamento.

4 – Âmbito de recrutamento: o recrutamento inicia-se sempre entre trabalhadores/as com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. Em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou de alguns postos de trabalho por aplicação da norma atrás descrita, e de acordo com a citada deliberação, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores/as com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida nos termos dos n.os 3 e 4 do artigo 30º do anexo à Lei n.º35/2014, de 20/06, na sua atual redação, conjugado com a alínea g) do n.º4 do artigo 11º da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04;

5 - Nos termos da alínea k), do n.º4, do artigo 11º, da Portaria n n.º125-A/2019, de 30/04, não podem ser admitidos/as candidatos/as 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 do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento;

6 - Local de Trabalho: área do Município de Oliveira de Azeméis;

7 - Caracterização do posto de trabalho, descrito no anexo ao mapa de pessoal para o ano 2019: Exercer funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; Executar tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; Ter responsabilidade pelas viaturas sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos; Conduzir autocarros para transporte de passageiros, tendo em atenção a comodidade e segurança das pessoas, de acordo com os serviços agendados; Assegurar o bom estado de funcionamento da viatura, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção e lubrificação; Executar pequenas reparações, tomando, em caso de avarias maiores ou acidentes, as providências necessárias com vista à regularização dessas situações; Desenvolver capacidades, competências e atitudes adequadas ao contexto laboral, nomeadamente espírito crítico, sentido de responsabilidade, empenho, iniciativa, trabalho em equipa, autonomia e permeabilidade a novas realidades físicas e tecnológicas;

8 - Requisitos de admissão: os constantes no artigo 17º do Anexo da Lei n.º35/2014 de 20/06: a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por 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;

8.1 - Os/As candidatos/as deverão declarar, obrigatoriamente, no formulário tipo de candidatura disponibilizado para o efeito, sob pena de exclusão, que reúnem aqueles requisitos;

9 - Habilitações literárias/profissionais: escolaridade obrigatória, a aferir de acordo com a idade, não sendo permitida a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Ainda, são requisitos obrigatórios: Carta de condução categorias D e D1; Certificado de Aptidão para Motorista (CAM) para viaturas pesadas de transporte de passageiros; Carta de qualificação (CQM); Certificado de Transporte Coletivo de Crianças (TCC) emitido pelo IMT (Instituto da Mobilidade e dos Transportes, IP);

10 – Formalização e apresentação das candidaturas: as candidaturas serão formalizadas em suporte papel através de requerimento dirigido ao Presidente de Câmara Municipal e entregues pessoalmente na Loja do Munícipe (LM) de segunda a sexta-feira das 9.00 às 16.00 horas, sendo entregue recibo, ou por carta registada, endereçada ao Presidente da Câmara Municipal, Largo da República, 3720-240 Oliveira de Azeméis, devendo a sua expedição ocorrer até ao termo do prazo

fixado para entrega das candidaturas, findo o qual não serão as mesmas consideradas. Ainda, poderão ser enviadas por e-mail para o endereço rh@cm-oaz.pt; Para o efeito está disponibilizado um formulário tipo, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica http://www.cm-oaz.pt/documentos_online.18/recursos_humanos.234.html e na Loja do Munícipe;

10.1 - Instrução das candidaturas: de acordo com o referido nos artigos 19º e 20º da Portaria referida, as candidaturas, para além do formulário tipo já mencionado, onde deve constar obrigatoriamente a situação do/a candidato/a perante cada um dos requisitos de admissão exigidos mencionados ponto 8, devem ser acompanhadas, sob pena de exclusão, de fotocópia legível do certificado de habilitações onde conste claramente a habilitação que detém, curriculum vitae datado e assinado, cópia da carta de condução categorias D e D1; cópia do certificado de Aptidão para Motorista (CAM) para viaturas pesadas de transporte de passageiros; cópia da carta de qualificação (CQM); cópia do certificado de Transporte Coletivo de Crianças (TCC) emitido pelo IMT (Instituto da Mobilidade e dos Transportes, IP);

10.2 - Além dos documentos identificados, os candidatos e candidatas que possuam relação jurídica de emprego público devem ainda apresentar declaração atualizada, emitida e autenticada pelo serviço de origem, com data igual ou posterior à data de publicação do presente aviso de abertura, da qual conste inequivocamente:

I) A identificação do vínculo de emprego público, carreira e categoria de que é titular, da posição e nível remuneratório em que se encontra, com indicação do respetivo montante pecuniário que aufere à data; da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções;

II) A antiguidade na categoria, na carreira e na Administração Pública inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas;

III) A avaliação do desempenho relativa aos últimos três períodos avaliativos, ou sendo o caso, indicação dos motivos de não avaliação;

10.3 - O não preenchimento ou o preenchimento incorreto dos elementos relevantes do requerimento é motivo de exclusão. Serão ainda excluídos dos procedimentos os/as candidatos/as que não reúnam os requisitos acima estabelecidos ou não façam prova dos mesmos. Os/As candidatos/as excluídos/as serão notificados/as por uma das formas previstas no artigo 10º, da Portaria n n.º125-A/2019, de 30/04, para realização da audiência de interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo e artigos 22º e 23º da citada Portaria.

11 - Acesso às atas: As atas de reunião do júri, sempre que solicitadas e para efeitos de consulta serão facultadas aos/às legítimos/as interessados/as. A ata onde constam os parâmetros da avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos será publicitada na página eletrónica do Município;

12 - Métodos de seleção aplicáveis, de acordo com o artigo 36º do Anexo da Lei n.º35/2014, de 20/06, conjugado com os artigos 5º, 6º e 9º da referida Portaria:

12.1 – Prova de conhecimentos de caráter prático, com a duração até 30 minutos, de realização individual, que consistirá na condução de um veículo de transporte de passageiros e realização de manobras para estacionamento da viatura. Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

12.2 - Avaliação psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, caraterísticas de personalidade e ou competências comportamentais, tendo como referência o perfil de competências previamente definido podendo comportar uma ou mais fases. A AP é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de *Apto e Não Apto*; na última fase do método, para os/as candidatos/as que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de *20, 16, 12, 8 e 4*;

12.3 – 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. A entrevista profissional de seleção 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;

12.4 - A ordenação final dos candidatos e candidatas que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da fórmula seguinte (artigo 26º da Portaria n.º125-A/2019, de 30.04):

CF= 45%PC+25%AP+30%EPS

Em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

13 - Nos termos do n.os 2 e 3, do artigo 36º, do Anexo da Lei n.º35/2014, de 20/06, aos/às candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos que se encontrem em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências. Estes métodos podem ser afastados pelos mesmos mediante declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos descritos no ponto 12 do presente aviso;

13.1 - Avaliação curricular (AC) - visa analisar a qualificação, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência

profissional e avaliação do desempenho. A AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

AC = (HA + FP + EP + AD) /4

Sendo:

HA = Habilitação Académica - ponderada a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 14 valores; Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura - 16 valores;

FP = Formação Profissional - considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nos 5 anos anteriores à abertura do presente procedimento, até ao máximo de 20 valores:

Sem formação - 10 valores;

Por cada ação de formação - acresce 1 valor;

EP = Experiência Profissional: incidindo sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e grau de complexidade das mesmas:

Até 1 ano - 10 valores;

De 1 a 3 anos - 12 valores;

De 4 a 6 anos - 14 valores;

De 7 a 9 anos - 16 valores;

De 10 a 13 anos - 18 valores;

Mais de 14 anos - 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à carreira a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

AD = Avaliação do Desempenho: será considerada a avaliação relativa aos três últimos períodos avaliativos, em que cumpriu, executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da forma seguinte:

Desempenho Inadequado - 0 valores

Desempenho Adequado - 12 valores

Desempenho Relevante - 16 valores

Desempenho Excelente - 20 valores

A quem não possua Avaliação de Desempenho, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 10 valores, neste parâmetro;

13.2 - 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 e 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;

13.4 - A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do artigo 26º da Portaria:

CF= 30%AC+70%EAC

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

14 - Nos termos do disposto no n.º9 do artigo 9º da Portaria n.º125-A/2019, de 30.04, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório;

15 - Será excluído quem não compareça a qualquer um dos métodos de seleção ou obtiver valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º10, do artigo 9º, da Portaria n.º125-A/2019, de 30.04;

16 - Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27º da referida Portaria.

17 - 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 na entidade e disponibilizada na página eletrónica do Município (www.cm-oaz.pt);

18 – Os/as aprovados/as em cada método de seleção são convocados/notificados para a realização do método por uma das formas previstas no artigo 10º da Portaria;

19 - Quotas de Emprego: Os candidatos e candidatas com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60%, devem declarar no requerimento de admissão a concurso, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada dessa forma a apresentação imediata de documento comprovativo, bem como indicar os elementos necessários ao cumprimento do disposto no artigo 7º, do Decreto-Lei n.º29/2001, de 03/02, sendo estabelecida para estes a quota de emprego constante no artigo 3º do diploma mencionado, conjugado com o n.º7 do artigo 11º da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04;

20 - Ordenação final: a ordenação final cumprirá o disposto na alínea d) do n.º1, do artigo 37º do Anexo da Lei n.º35/2014, de 20/06 e 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. A lista unitária da ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na página

eletrónica do Município (www.cm-oaz.pt), sendo ainda publicado um aviso na II série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação (artigo 28º da Portaria n.º125-A/2019, de 30.04);

21 - Posicionamento remuneratório: de acordo com o n.º1 do artigo 38º do Anexo à Lei n.º35/2014, de 20/06, o posicionamento do/a trabalhador/a recrutado/a numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público, a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal. A posição remuneratória de referência para o presente procedimento é a 4ª posição remuneratória da carreira de Assistente Operacional e o nível remuneratório 4 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde, atualmente, a remuneração base mensal de 635.07€;

21.1 – Os/as detentores/as de uma prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado informam prévia e obrigatoriamente a entidade empregadora pública do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem;

22 - Composição do Júri:

Presidente - Abílio Manuel Ribeiro Silva Estrela, Chefe de Divisão; vogais efetivos: Salomé Alexandra Melo Neto, Assistente Técnica e Ana Lúcia Tavares Matos Gomes, Técnica Superior. Vogais suplentes: António Pedro Ribeiro Valente Castanheira, Diretor de Departamento e Carla Donzília Lima Godinho, Técnica Superior. O primeiro vogal suplente substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos;

23 - 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.

Oliveira de Azeméis, 06 de junho de 2019

Joaquim Jorge Ferreira, Eng.

Presidente da Câmara Municipal