

## AVISO

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA PREENCHIMENTO DE 4 POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL NAS ÁREAS DE MECATRÓNICA E CONDUÇÃO DE MÁQUINAS PESADAS E VEÍCULOS ESPECIAIS.**

1 – Nos termos do n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e do artigo 19.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se público que, por despacho de 17/05/2018, se encontra aberto, procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, para preenchimento de postos de trabalho para os seguintes concursos:

Concurso A – 1 Assistente Operacional na Área de Mecatrónica.

Concurso B - 3 Assistentes Operacionais na área de Condução de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais.

2 – As autarquias locais não se encontram obrigadas a 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.

Não estão constituídas quaisquer reservas internas de recrutamento.

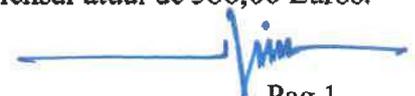
Não se encontra constituída a EGRA, junto de entidade intermunicipal.

3 - Legislação aplicável — Lei n.º 35/2014, de 20/06, e respetivas alterações, Código do Trabalho, regulado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, e respetivas alterações, Código do Procedimento Administrativo, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31/07, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31/12, Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06/04.

### 4 - Posicionamento Remuneratório

4.1 - De acordo com o n.º 1 do artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público, a qual terá lugar imediatamente antes da celebração do contrato, com os limites e condicionalismos impostos pelo artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, prorrogado pelo disposto no n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro.

4.2 - Nos termos do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, a posição remuneratória de referência para o presente procedimento concursal é a 1.ª posição remuneratória da carreira e categoria de Assistente Operacional, nível remuneratório 1 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde a remuneração mensal atual de 580,00 Euros.



Pag.1

5 - Modalidade de horário de trabalho: O período normal de trabalho diário e semanal é respetivamente de 7 e 35 horas.

6 - Âmbito do recrutamento - O recrutamento é efectuado nos termos do artigo 30.º da LTFP.

6.1— De acordo com o disposto na alínea l), do n.º 3, do artigo 19.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, não são 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 do órgão ou serviço idêntico aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

7 - Local de trabalho: Área do Município de Vimioso.

8 - Caracterização do posto de trabalho:

Concurso A: O conteúdo funcional da carreira de assistente operacional (grau de complexidade funcional 1), definido no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, e definição descrita no mapa de pessoal aprovado para o ano 2018, designadamente: Proceder à manutenção, reparação e adaptação de equipamentos diversos, nas áreas da electricidade, electrónica, controlo automático, robótica e mecânica; Analisar documentação técnica de sistemas mecânicos, eléctricos e electrónicos; Reparar pequenas instalações de baixa tensão de alimentação, comando, sinalização e protecção; Reparar e substitui elementos mecânicos, eléctricos e electrónicos em equipamentos e sistemas automatizados, utilizando meios informáticos para melhorar a qualidade do serviço; Programar sistemas robotizados e operar com máquinas CNC e sistemas flexíveis de produção.

Concurso B: O conteúdo funcional da carreira de assistente operacional (grau de complexidade funcional 1), definido no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, e definição descrita no mapa de pessoal aprovado para o ano 2018, designadamente: Conduzir máquinas pesadas de movimentação de terras ou gruas ou veículos destinados à limpeza urbana ou recolha de lixo, manobrando também sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas; zelar pela conservação e limpeza das viaturas; verificar diariamente os níveis de óleo e água e comunicar as ocorrências normais detectadas nas viaturas; pode ainda conduzir outras viaturas ligeiras ou pesadas.

9 - Requisitos de admissão: Ser detentor dos requisitos previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, nomeadamente:

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

9.1 - Nível habilitacional exigido: Escolaridade Obrigatória.

9.2 – Habilitação profissional exigida:

Concurso A – Qualificação profissional de nível 3, correspondente à área de educação e formação de Electrónica e Automação.

Concurso B – Título profissional que habilite a condução de máquinas pesadas e veículos especiais.

9.3- Os candidatos devem reunir os requisitos referidos nos números anteriores até à data limite de apresentação das candidaturas.

10 - As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório de Formulário Tipo disponível na Secção de Pessoal e Recursos Humanos do Município de Vimioso e em [www.cm-vimioso.pt](http://www.cm-vimioso.pt), entregues apenas pelos seguintes meios: pessoalmente na Secção de Pessoal e Recursos Humanos, ou remetidos pelo correio, com registo e aviso de receção, para a Câmara Municipal de Vimioso, Praça Eduardo Coelho, 5230-315 Vimioso.

10.1 - Da candidatura, devem constar, obrigatoriamente, os seguintes elementos:

- a) - Identificação do procedimento concursal a que se candidata, com indicação da carreira, categoria e atividades caracterizadoras do posto de trabalho;
- b)- Identificação da entidade que realiza o procedimento;
- c)- Identificação completa do candidato (nome, data de nascimento, nacionalidade, número de contribuinte, residência, código postal, telefone e endereço eletrónico, caso possua);
- d)- Declaração sob compromisso de honra que cumpre os requisitos de admissão, designadamente, os previstos artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- e)- Os relativos ao nível habilitacional e área académica ou profissional;
- f)- Declaração de veracidade dos factos constantes da candidatura.

10.2 - O formulário de candidatura deve ser, datado, assinado e acompanhado da seguinte documentação:

- a) Fotocópia do certificado de habilitações ou outro documento legalmente reconhecido para o efeito;
- b) Fotocópia de certificado ou comprovativos dos documentos de habilitação profissional previstos no ponto n.º 9.2.
- b) Declaração atualizada com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação de candidaturas, emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular, atividade que exerce bem como com a posição e nível remuneratório em que se encontra posicionado, com indicação da respectiva remuneração;
- c) Curriculum vitae detalhado, datado e assinado, dele devendo constar, designadamente, as habilitações literárias, as funções que exerce e exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como, a formação profissional detida (com indicação das entidades promotoras, duração e datas), a avaliação do desempenho obtida e quaisquer outros elementos que considere passíveis de influírem na apreciação do respetivo mérito.
- d) Declaração do serviço ao qual se encontra vinculado com a antiguidade na categoria, na carreira e na Administração Pública, se for o caso;
- e) Declaração do serviço ao qual se encontra vinculado com a avaliação do desempenho relativa aos últimos três anos, nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 11.º da já citada portaria, se for o caso.

10.3 - É dispensada a apresentação dos documentos comprovativos referidos no ponto anterior, aos candidatos que se encontrem a exercer funções na Câmara Municipal de Vimioso, desde que os mesmos se encontrem arquivados nos respetivos processos individuais.



10.4 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

A não apresentação dos documentos a que se referem as alíneas a) a d) do número anterior determina a exclusão do procedimento, nos termos da alínea a) do n.º 9 do artigo 28.º da Portaria, salvo quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha ficado a dever a causas não imputáveis ao candidato, devidamente comprovadas.

11 - Métodos de Seleção – Os métodos de seleção a aplicar são, o método de seleção obrigatório previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, e o método de seleção complementar previsto na alínea a) do n.º 1, do artigo 7.º da Portaria n.º Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, a saber:

- a) Prova de Conhecimentos escrita (PCE)
- b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

12 — Prova de Conhecimentos Escrita (PCE) — Classificável de 0 a 20 valores, com uma ponderação final de 70%, visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função.

12.1 - Duração da prova — A prova terá a duração máxima de 90 minutos, com consulta de legislação de apoio.

12.2 - Programa da Prova de Conhecimentos Escrita: Constituição da Republica; Lei n.º35/2014, de 20/06; Código do Trabalho, regulado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, e respectivas alterações; Lei n.º 75/2013, de 12/09, alterada pela Lei n.º 69/2015, de 16/07 e pela Lei n.º 25/2015, de 30/03; CPA – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07/01; Portaria n.º n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, matéria específica de cada área a que respeita cada concurso, respetivamente.

13 - Entrevista Profissional de Seleção — Classificável de 0 a 20 valores, com ponderação final de 30%, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais corresponde respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4, valores, nos termos previstos nos n.os 4 e 5 do artigo 18.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

14 - A ordenação final dos candidatos que completem o processo resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores, nos termos do n.º1 do artigo 34.º da Portaria n.º 145/2009, de 22/0, efetuada através da seguinte fórmula:

$$OF = (PCE \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

PCE = Prova de Conhecimentos Escrita;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

15 - Nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e que se encontrem no cumprimento ou execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade que

se encontra descrita no ponto 8 deste aviso, os métodos de seleção são, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores (conforme o n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho):

- a) Avaliação Curricular (AC)
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

16 - A Avaliação Curricular (AC) — Com uma ponderação de 70%, visa analisar a qualidade dos candidatos designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes:

- a)- Habilitação Académica (HA), nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b)- Formação Profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c)- Experiência Profissional (EP), incidente sobre idênticas atividade inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;
- d)- Avaliação do Desempenho (AD), relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atividades idênticas às dos postos de trabalho a concurso;

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, classificação obtida através da média aritmética das classificações dos elementos a avaliar, segundo a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(HA + FP + EP + AD)}{4}$$

17 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Classificável de 0 a 20 valores, com ponderação de 30%, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais corresponde respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4, valores, nos termos previstos nos n.os 4 e 5 do artigo 18.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

18 - A ordenação final dos candidatos que completem o processo resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores, nos termos do n.º1 do artigo 34.º da Portaria n.º 145/2009, de 22/01, e efetuada através da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.



19 - O recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, pela ordem decrescente da ordenação final, dando-se preferência aos candidatos colocados em situação de requalificação, nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP e artigo 37.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

Conforme o disposto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, em caso de impossibilidade de ocupação de postos de trabalho com candidatos aprovados com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, recorre -se ao recrutamento dos candidatos aprovados com vínculo de emprego público a termo resolutivo ou sem vínculo.

20 - Nos termos do n.º12 do artigo 18.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, cada um dos métodos de seleção é eliminatório.

21 - É excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, nos termos do n.º 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, bem como o candidato que não compareça à realização de qualquer método de seleção.

22 - Direito à informação — Nos termos da alínea t) do n.º 3 do artigo 19.º e do n.º 2 do artigo 23.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, os candidatos têm acesso, quando solicitado, às 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.

23 - Composição do júri: Presidente – Gonçalo Alexandre Gonçalves Alves, Chefe da Divisão de Ambiente e Transportes; 1º Vogal Efetivo – Vítor Filipe Afonso Ventura, Chefe da Divisão de Planeamento, Urbanismo e Obras, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos; 2º Vogal Efetivo – Eurico Raposo Martins, Encarregado Operacional.

1ºVogal Suplente – Orlando Marcos Moscoso, Técnico Superior; 2º Vogal Suplente – Eugénia da Piedade Barrigão Cavaleiro, Coordenadora Técnica da Secção de Obras e Saneamento Básico;

24 - Notificação de candidatos: De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, os candidatos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas de a), a d) do n.º 3, do artigo 30.º, em conjugação com o Código do Procedimento Administrativo, para a realização da audiência dos interessados, do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 32.º, bem como da sua exclusão.

25 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

26 - Em situações de igualdade de valoração, serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 35.º, da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

27 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicada na 2.ª série do Diário da República, afixada em local público das instalações da Câmara Municipal de Vimioso e disponibilizadas na sua página eletrónica.

28 - 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.

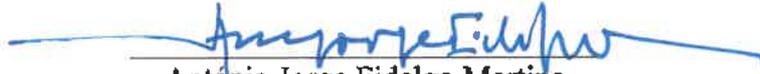
29 - Quotas de Emprego: de acordo com o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3/01, os candidatos com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, desde que devidamente comprovada.

30 - Validade — O concurso é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a concurso, e de acordo com o n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, constituindo Reserva de Recrutamento

31 - Nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, o presente aviso, será publicitado na Bolsa de Emprego Público em [www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt), no primeiro dia útil seguinte à data da publicação do presente aviso no Diário da República e num jornal de expansão nacional, por extrato, no prazo máximo de três dias.

Câmara Municipal de Vimioso, 11 de junho de 2018

O Presidente da Câmara,



António Jorge Fidalgo Martins