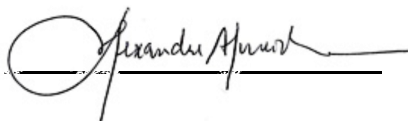


DESPACHO

Publique-se na Bolsa de Emprego Público,
após publicação do extrato em Diário da República
Paredes, 9 de junho de 2022
O Presidente da Câmara



AVISO

Alexandre Almeida, Dr. **PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE OITO ASSISTENTES OPERACIONAIS - CANTONEIRO DE LIMPEZA - GRAU DE COMPLEXIDADE 1- EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO**

- A)** - Nos termos do disposto do artigo 11.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, e artigos 30.º e 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e de acordo com os meus despachos n.º4 de 6 de janeiro de 2022, despacho n.º43/2022 de 10 de março de 2022 e despacho n.º67/2022 de 11 de maio de 2022, despacho n.º81/2022 de 24 de maio de 2022 e nos termos da deliberação do órgão executivo em reunião ordinária realizada em 16 de maio de 2022, encontra-se aberto o concurso acima mencionado.
- B)** - O procedimento é regulado pela Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho; Decreto-Lei n.º29/2001, de 03 de fevereiro; Decreto Regulamentar n.º14/2008, de 31 de julho; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Decreto-Lei n.º 109-A/2021, de 7 de dezembro de 2021;
- C)** - O procedimento destina-se à contratação de oito assistentes operacionais - Cantoneiro de Limpeza, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de postos de trabalhos previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município de 2022.
- D)** - Local de Trabalho - O local de trabalho será na área do Município de Paredes.
- E)** - Caracterização do posto de trabalho: pretende-se individuo(a) que desempenhe funções correspondentes à caracterização funcional da categoria de assistente operacional (Cantoneiro de Limpeza), constantes no anexo a que se refere o n.º2 do artigo 88.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º35/2014 de 20 de junho, e constante no mapa de pessoal do Município, nomeadamente: Procede à remoção de lixo e equiparados; Varredura e limpeza de ruas; Limpeza de sarjetas; Lavagem das vias públicas; Limpeza de chafariz; Remoção de Lixeiras; Extirpação de Ervas. O vencimento mensal líquido é de 705€ (setecentos e cinco euros), correspondentes ao nível 4 da 4.ª posição da carreira de Assistentes Operacionais da tabela remuneratória única dos trabalhadores, conforme o artigo 38.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conciliado Decreto-Lei n.º 109-A/2021, de 7 de dezembro de 2021, o Decreto Regulamentar n.º14/2008 de 31 de julho e a Portaria 1553-C/2008 de 31 de dezembro).
- F)** - Requisitos de admissão - poderão candidatar-se os indivíduos que até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas reúnam os requisitos definidos no artigo n.º17 da Lei Geral do Trabalho Funções Públicas (LTFP), e o requisito previsto na alínea H) do presente aviso.
- G)** - O recrutamento efetuar-se-á através de trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, nos termos da deliberação do órgão executivo em reunião de 16 de maio de 2022 e do disposto no n.º4 do artigo 30.º LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, existindo somente prioridade no recrutamento, para candidatos que estejam em situação de valorização profissional da função pública de acordo com o artigo 2.º e artigo 34.º do Regime de Valorização Profissional, aprovado pela Lei n.º25/2017 de 30 de maio, conciliado com o disposto na alínea d) do artigo 37.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Relativamente ao sistema de quotas para pessoas com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, dá-se cumprimento ao previsto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º29/2001, de 3 de fevereiro.

H) - Nível Habilitacional: Escolaridade Mínima Obrigatória.

I) - Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional, por formação ou experiência profissional.

J) - Não podem ser 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 idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

K) - **Forma e prazo de apresentação de candidaturas: as candidaturas deverão ser formalizadas, exclusivamente, sob pena de exclusão, através da plataforma de serviços online, disponível em <https://servicosonline.cm-paredes.pt>, no formulário de candidatura específico para o presente procedimento, o qual deverá ser devidamente preenchido, expedido no prazo de 10 dias úteis após a publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (B.E.P.).**

A submissão através da plataforma de serviços online implica um registo de utilização prévio.

O registo de adesão só poderá ser efetuado até às 17h00m do último dia de candidatura, sob pena de não ser possível submeter a candidatura ao referido procedimento.

Poderá consultar o manual de instruções para submissão de candidatura a procedimento concursal de recrutamento, na referida página da internet.

Não serão aceites candidaturas apresentadas em formato papel bem como as candidaturas enviadas por correio eletrónico.

L) - Ao formulário de candidatura deverá anexar fotocópia do cartão de cidadão/bilhete de identidade e número fiscal de contribuinte, ou em alternativa o preenchimento da declaração de dados pessoais apenas ao formulário.

Ao formulário de candidatura, é ainda obrigatório anexar, os seguintes elementos:

a) Fotocópias dos certificados de habilitações literárias.

b) Curriculum vitae devidamente assinado e datado de acordo com os parâmetros fixados na avaliação curricular e com os respetivos comprovativos sob pena de não poderem ser considerados.

A não entrega do curriculum vitae ou a falta da assinatura no mesmo é motivo de exclusão para os candidatos aos quais serão aplicados o método de seleção avaliação curricular.

c) Os candidatos titulares de Relação Jurídica de Emprego Público deverão entregar, declaração comprovativa do seu serviço devidamente atualizada, carimbada e assinada, mencionando a sua categoria, tipo de relação jurídica e descrição das suas funções, assim como declaração do serviço a identificar qual foi a avaliação de desempenho obtida com menção qualitativa e quantitativa ou fotocópias das avaliações de desempenho relativa ao último período não superior a três anos, se aplicável;

Os candidatos que detêm relação jurídica de emprego público com o Município de Paredes estão dispensados de apresentar os documentos exigidos desde que o declarem sob compromisso de honra, que se encontram disponíveis no seu processo individual.

d) Os candidatos portadores de deficiência deverão declarar sob compromisso de honra no requerimento e entregar respetivo documento comprovativo, indicando o tipo de deficiência e grau de incapacidade conforme o n.º1 do artigo 6º do Decreto-Lei n.º29/2001 de 03 de fevereiro, se aplicável;

No caso de necessitarem de esclarecimentos, poderão contactar a Unidade de Gestão de Recursos Humanos através do tlf: 255788800/255788844.

M) - Os métodos de seleção serão constituídos por 3 provas, sendo cada uma de carácter eliminatório, ficando em condições de aceder à fase seguinte os candidatos que ficarem aprovados na anterior, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro conciliado com o n.º 3 do artigo 7.º da referida Portaria.

- - **-1ª FASE - Prova de Conhecimentos Teórico Escrita (PCTE)**, de natureza teórica escrita com a duração 01h30m, onde incidirá sobre matérias e conteúdos genéricos

e/ou específicos diretamente relacionados com as exigências da função de cantoneiro de limpeza, e será pontuada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Serão excluídos os candidatos que não obtenham nota igual ou superior a 9,50 valores e versará sobre o seguinte programa:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), na sua atual redação;
- Código de Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;
- Código de Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, na sua Atual redação;
- Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 348/93 de 1 de outubro, na sua atual redação;

É permitida a consulta da legislação somente em suporte de papel, não sendo permitido a utilização de códigos comentados ou anotados, legislação comentada ou anotada;

- - **-2ª FASE - A Avaliação Psicológica (AP)**, será valorada de 0 a 20 valores, e visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho, tendo como referência o perfil exigido sendo excluídos os candidatos que obtenham os níveis classificativos de Reduzido e Insuficiente.

Escala de valoração:

- Elevado - 20 Valores
- Bom - 16 Valores
- Suficiente - 12 Valores
- Reduzido - 8 Valores
- Insuficiente - 4 Valores

- - - De acordo com o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, no caso de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não os afastem por escrito (nos termos do n.º 3 do mesmo artigo), os métodos de seleção obrigatórios a aplicar, serão a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências.

- - **-1ª FASE - A Avaliação Curricular (AC)** - calculada pela média aritmética dos quatro fatores componentes, tem por objetivo avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, sendo considerados e ponderados de acordo com a exigência da função os seguintes fatores: **Habilitações Literárias, Experiência Profissional, Formação Profissional e Avaliação de Desempenho:**

As **Habilitações Literárias** serão ponderadas da seguinte forma:

- 4º ano de escolaridade - 10 valores
- 6º ano de escolaridade - 12 valores
- 9º ano de escolaridade - 15 valores
- 12º ano de escolaridade - 17 valores
- Bacharelato - 18 valores
- Licenciatura ou superior - 20 valores

A **Experiência Profissional** na área do posto de trabalho, devidamente comprovada, será ponderada da seguinte forma:

- Sem ou até 1 ano de experiência - 10 valores;
- Por três anos completos a mais - um valor até ao limite máximo de 20 valores;

A **Formação Profissional** será ponderada da seguinte forma, na área do posto de trabalho:

- Inexistência de qualquer formação ou menos de 10 horas - 10 valores;
- Por cada período de 50 horas de formação, será somado 1 valor, aos 10 valores, até ao limite de 20 valores;

Para contabilização das horas de formação profissional, um dia de formação corresponderá a 7 horas, exceto prova em contrário. Não serão contabilizadas as formações que não indiquem o tempo em horas ou dias de formação.

A Avaliação de Desempenho será a relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho, com as seguintes regras na escala de 0 a 20 valores:

Reconhecimento de Excelência / Excelente - 20 Valores

Desempenho Relevante - 16 Valores

Desempenho Adequado - 12 Valores

Sem avaliação - 10 Valores

Desempenho Inadequado - 8 Valores

- - - Os candidatos deverão apresentar o curriculum de acordo com os parâmetros aqui fixados e com os respetivos comprovativos, sob pena de não poderem ser considerados.

- - -2ª FASE- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, exigido sendo excluídos os candidatos que obtenham os níveis classificativos de Reduzido e Insuficiente.

Escala de valoração:

Elevado - 20 Valores

Bom - 16 Valores

Suficiente - 12 Valores

Reduzido - 8 Valores

Insuficiente - 4 Valores

- - - 3ª FASE - Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com a duração de 15 minutos por candidato, será pontuada de 0 a 20 valores, pela média aritmética dos seguintes fatores: experiência profissional, conhecimento das tarefas inerentes ao cargo a desempenhar, capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, exigido sendo excluídos os candidatos que obtenham os níveis classificativos de Reduzido e Insuficiente.

Escala de valoração:

Elevado - 20 Valores

Bom - 16 Valores

Suficiente - 12 Valores

Reduzido - 8 Valores

Insuficiente - 4 Valores

- - - A Classificação Final (CF) será expressa de 0 a 20 valores, e resultará da aplicação da seguinte fórmula: -----

-----**CF= [(PCTE ou AC*45%) + (AP ou EAC*25%) + (EPS*30%)]**-----

Em situações de igualdade de valoração, serão utilizados os critérios de desempate previstos no art.º 27º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro, e subsistindo o empate, o critério será o da maior experiência profissional na área do posto de trabalho, devidamente comprovada, mantendo sempre a preferência na admissão os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a um grau de 60% TNI conforme Decreto-Lei nº29/2001 de 03 de fevereiro.

N) - Considerando que torna-se necessário averiguar as capacidades técnicas dos candidatos em várias vertentes e de forma a tornar possível a organização logística quer a nível de locais da prova e de equipamento a utilizar para aferir as capacidades dos candidatos, **os métodos de seleção serão aplicados faseadamente**, cumprindo as regras estabelecidas no n.º 3 do artigo 7.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, ou seja, aplicação do 1.º método de seleção obrigatório à totalidade dos candidatos e apenas aplicação do segundo e terceiro método de seleção a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de 30 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

Quando os candidatos aprovados, constantes da lista de ordenação final, homologada, não satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento

concurso, o júri do procedimento é de novo chamado às suas funções e, procede à aplicação dos métodos seguintes a outro conjunto de candidatos, que serão notificados para o efeito.

O) O júri do concurso terá a seguinte composição:

PRESIDENTE - O Chefe da Divisão de Ambiente, Eng.º Carlos Jorge Pinto Sousa;

VOGAIS EFETIVOS - Encarregado Geral Operacional, Joaquim Manuel Vieira de Sousa, designada para substituir o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, e a Dirigente Intermédio de 3.º Grau da Unidade de Gestão de Recursos Humanos, Dra. Maria Manuela Ribeiro e Rocha Magalhães;

VOGAIS SUPLENTE - A Técnica Superior (Psicologia Clínica), Dra. Liliana Cristina Nunes da Conceição e o Encarregado Operacional, Francisco de Sousa Moreira;

P) - Os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção tidos em conta, bem como o sistema de classificação final, incluindo as respetivas fórmulas classificativas, constam de ata das reuniões do júri do concurso, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitadas, podendo os candidatos consultar o processo na Unidade de Gestão de Recursos Humanos dentro do horário normal de funcionamento (09h00m às 12h30m e das 14h00m às 16h30m).

Q) - As listas de classificação e as listas de candidatos serão publicitadas, para consulta, na página eletrónica do Município, [www.cm-paredes.pt-opção recrutamento pessoal](http://www.cm-paredes.pt-opção-recrutamento-pessoal), e afixadas no Edifício Paços do Concelho na Unidade de Gestão de Recursos Humanos.

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9º 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.

R) - Tendo em conta que as entidades gestoras de requalificação nas autarquias Locais (EGRAS) ainda não estão constituídas, assumindo as entidades elencadas no n.º 1 do art.º 15.º do Decreto-Lei nº 209/2009 a posição de EGRA e de acordo com solução interpretativa uniforme, homologada pelo Secretário de Estado da Administração local em 15 de julho de 2014, as autarquias locais estão dispensadas 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 previsto no art.º 24.º da Lei nº 80/2013, de 28 de novembro, e regulamentado pela Portaria nº 48/2014, de 26 de fevereiro, declara-se não existir no Município de Paredes qualquer trabalhador em situação de requalificação.

S) - O Município de Paredes irá tratar os Dados Pessoais dos candidatos, em conformidade com o Regulamento de Proteção de Dados (EU) 2016/679, e na medida do adequado, pertinente e limitado ao que for necessário no âmbito do presente Procedimento Concursal.

T) - Notificações do procedimento de recrutamento e seleção dos candidatos: Todas as notificações serão efetuadas para o endereço de correio eletrónico, de preenchimento obrigatório, indicado no formulário de candidatura, bem como através a página eletrónica do Município de Paredes, em ([https://www.cm-paredes.pt/Recrutamento de Pessoal/Procedimento Concursais a decorrer](https://www.cm-paredes.pt/Recrutamento-de-Pessoal/Procedimento-Concursais-a-decorrer)).

Paços do Concelho de Paredes, 9 de junho de 2022

O Presidente da Câmara,



Alexandre Almeida, Dr.