

DESPACHO

Publique-se na Bolsa de Emprego Público,
após publicação do extrato em Diário da República
Paredes, 23 de junho de 2023

O Presidente da Câmara



Alexandre Almeida, Dr.

AVISO

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL -
LUBRIFICADOR AUTO - 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.º233/2022, de 9 de setembro, 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.º4/2023 de 4 de janeiro de 2023, despacho n.º43/2023 de 3 de março 2023 e despacho n.º81/2023 de 16 de maio de 2023 e nos termos da deliberação do órgão executivo em reunião ordinária realizada em 16 de fevereiro de 2023, da deliberação da Assembleia Municipal em sessão ordinária realizada em 24 de fevereiro de 2023, encontra-se aberto o concurso acima mencionado.-----

B) - O procedimento é regulado pelos seguintes diplomas legais: Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro; 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-Lei n.º84-F/2022, de 16 de dezembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 26-B/2023 de 18 de abril; Portaria n.1553-C/2008, de 31 de dezembro.-----

C) - O procedimento destina-se à contratação de um assistente operacional (Lubrificador Auto), 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 para 2023.-----

D) - Local de Trabalho - O local de trabalho será nos Oficinas Gerais do Município de Paredes, e 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(Lubrificador Auto), 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, designadamente, Procede à Lubrificação por pressão e ou gravidade dos pontos de máquinas ou equipamentos onde haja atrito, utilizando ferramentas apropriadas, óleos e massas lubrificantes com vista à conservação e normal funcionamento; Estuda, de acordo com esquemas ou instruções recebidas, o processamento de trabalho a executar; Prepara o material e ferramentas a utilizar; Coloca Tabuleiros ou baldes nos locais indicados para recolha de desperdícios de óleo ou massa; Desaperta os bujões de limpeza utilizando chaves diversas; Limpa com trapos e desentope os bicos e outras peças de lubrificação e deixa escorrer o óleo inutilizado; Verifica e enche até à altura requerida os níveis de óleo existentes nos diversos órgãos das máquinas; Muda lubrificantes nos copos, apoios, rolamentos, embraiagens, articulações, carters e outros órgãos, utilizando almotolias, pistolas ou seringas de pressão; Remove a massa usada com trapos; Aperta os bujões com ferramenta apropriada;

Retira os tabuleiros ou baldes que contêm os desperdícios; Por vezes, é incumbido de fazer pequenas afinações, apertar peças com folga ou chamar a atenção do encarregado para defeitos detetados a fim de serem reparados.

O vencimento mensal ilíquido é de 769,20€ (setecentos e sessenta e nove euros e vinte cêntimos), correspondente à 1.ª posição remuneratória - 5.º Nível remuneratório da carreira de Assistente Operacional, 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 com o Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro e com o Decreto-Lei n.º84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, alterado pelo Decreto-Lei n.º 26-B/2023 de 18 de abril.-----

F) - Requisitos de admissão - poderão candidatar-se os indivíduos(as) 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 fevereiro de 2023 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 n.º 35/2014, de 20 de junho.

Relativamente ao sistema de quotas para pessoas portadoras de 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, e 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) - O formulário de candidatura deverá ser preenchido com os dados constantes do cartão de cidadão/bilhete de identidade e o número de identificação fiscal.

Ao formulário de candidatura, deve ainda anexar, os seguintes elementos:

a)Fotocópia(s) do(s) certificado(s) 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, caso esteja sujeito ao método de avaliação curricular;

A não entrega do curriculum vitae é motivo de exclusão para os candidatos aos quais será aplicado o método de seleção avaliação curricular;

c) Os candidatos titulares de Relação Jurídica de Emprego Público deverão entregar, sob pena de ficarem sujeitos à prestação das provas para a generalidade dos candidatos, declaração comprovativa do seu serviço devidamente atualizada, carimbada e assinada, mencionando a sua categoria, tipo de relação jurídica e descrição das suas funções idênticas as postas a concurso, assim como qual a avaliação de desempenho obtida, com menção qualitativa e quantitativa ou fotocópias das avaliações de desempenho relativas 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 declarem sob compromisso de honra, que se encontram disponíveis no seu processo individual;

d) Os candidatos portadores de deficiência deverão declarar a sua situação sob compromisso de honra no requerimento e entregar respetivo documento comprovativo, indicando o tipo de deficiência e grau de incapacidade conforme o n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001 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, pontuadas de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, em que serão excluídos os candidatos que não obtenham nota igual ou superior a 9,50 valores ou que falem a algum dos métodos. Cada prova é eliminatória, ficando em condições de aceder à fase/prova seguinte os candidatos que ficarem aprovados na anterior, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º, conciliado com o n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

- - - - **-1ª FASE - Prova de Conhecimentos Prática (PCP)**, de natureza prática com a duração 01h00m, que incidirá sobre conteúdos genéricos e/ou específicos diretamente relacionados com as exigências da função, assim como será avaliada a perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados, 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:

- Reparação / manutenção de viaturas ligeiras, pesadas e equipamento;
- Examina os veículos e equipamentos para detetar deficiências e diagnosticar avarias mecânicas;
- Afinar e Realizar outros trabalhos para manter em bom estado e garantir o normal funcionamento;
- Inventariar o material necessário para a intervenção e experimentar os veículos e equipamentos reparados;
- Executar outros trabalhos de lubrificação geral;

- - **-2ª FASE - A Avaliação Psicológica (AP)**, será valorada com APTO ou NÃO APTO, 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 a classificação não apto.-----

Escala de classificação:

Não Apto

Apto

- - **-3ª 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 e será pontuada de 0 a 20 valores, em que serão excluídos os candidatos que não obtenham nota igual ou superior a 9,50 valores.-----

- - - **A Classificação Final (CF) será expressa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e serão excluídos os candidatos que não obtenham nota igual ou superior a 9,50 valores ou que faltem a algum dos métodos de seleção, e resultará da aplicação da seguinte fórmula:-----**

-----CF= [(PCP70%) + (AP(Apto/Não Apto) + EAC30%)]-----

- - - 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 vitae 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, 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.

- - **-3ª FASE - Prova de Conhecimentos Prática(PCP)**, de natureza prática com a duração 01h00m, que incidirá sobre conteúdos genéricos e/ou específicos diretamente relacionados com as exigências da função, assim como será avaliada a perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados, 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:

- Reparação / manutenção de viaturas ligeiras, pesadas e equipamento;
- Examina os veículos e equipamentos para detetar deficiências e diagnostica avarias mecânicas;
- Afinar e Realizar outros trabalhos para manter em bom estado e garantir o normal funcionamento;
- Inventariar o material necessário para a intervenção e experimenta os veículos e equipamentos reparados;
- Executar outros trabalhos de lubrificação geral;

- - **-A Classificação Final (CF) será expressa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e serão excluídos os candidatos que não obtenham nota igual ou superior a 9,50 valores, e resultará da aplicação da seguinte fórmula: ---**

$$-----CF=[AC(35\%) + (EAC*35\%) + (PCP*30\%)]-----$$

Em situações de igualdade de valoração, serão utilizados os critérios de desempate previstos no art.º 24º da Portaria nº233/2022 de 9 de setembro, 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.º1 e n.º4 do artigo 19.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, ou seja, aplicação do 1.º método de seleção obrigatório à totalidade dos candidatos e apenas aplicação dos seguintes métodos de seleção a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, **a convocar por conjuntos sucessivos de 10 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 concursal, 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 - A Dirigente Intermédia de 3.º Grau da Unidade de Gestão de Equipamento, Sandra Cristina Pinto Machado, Dra.;

VOGAIS EFETIVOS - O Chefe da Divisão de Ambiente, Carlos Jorge Pinto Sousa Eng.º Civil, designado para substituir o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, e o Assistente Operacional (Lubrificador), Sr. Serafim Manuel de Jesus Garcês;

VOGAIS SUPLENTES - A Dirigente Intermédio de 3.º Grau da Unidade de Gestão de Recursos Humanos, Maria Manuela Ribeiro e Rocha de Magalhães, Dra. e a Técnica Superior (Psicologia da Saúde), Liliana Cristina Nunes da Conceição, Dra..-----

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, 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) - Consultada a Área Metropolitana do Porto (AMP), enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), para o Município de Paredes, em cumprimento do disposto nos art.º 16.º e art.º 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, foi prestada a seguinte informação: "AMP não constituiu a EGRA para os seus municípios, devendo ser aplicado o regime subsidiário previsto no artigo 16º-A do Decreto-Lei n.º209/2009, alterado pela Lei 80/2013, de acordo com a informação da DGAL e homologado pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014. Assim terá de aplicar o regime subsidiário através do órgão competente estabelecido no Decreto-Lei n.º209/2009.-----

S) - O Município de Paredes irá tratar os Dados Pessoais dos candidatos, em conformidade com o Regulamento de Proteção de Dados (UE) 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>).

Paços do Concelho de Paredes, 23 de junho de 2023
O Presidente da Câmara,



Alexandre Almeida, Dr.
Alexandre Almeida, Dr.