

AVISO

MUNICÍPIO DE TONDELA

Procedimento concursal comum para reserva de recrutamento para postos de trabalho de Assistente Operacional em regime Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado

1. Nos termos do disposto nos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pelo artigo 2.º Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro na sua redação atual e n.º 1 do artigo 11.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, faz-se público que, na sequência da deliberação tomada em reunião de Câmara Municipal de Tondela, datada de 26 de março de 2024, e por meu despacho de autorização de 04 de abril de 2024, encontra-se aberto, pelo período de 10 dias úteis, contados a partir do dia seguinte ao da publicitação deste aviso na 2ª série do Diário da República, procedimento concursal, destinado a reserva de recrutamento de postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista à ocupação de futuros postos de trabalho, para o desempenho de funções na carreira e categoria de Assistente Operacional.

2. Legislação aplicável: são aplicáveis, designadamente a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei 35/2014 (LTFP), de 20 de junho, Decreto-Lei 209/2009, de 3 de setembro, Portaria 233/2022, de 9 de setembro e Decreto-Lei 4/2015, de 7 de janeiro e Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03 de fevereiro,

3. Local de trabalho: o local de trabalho situa-se na área do Município de Tondela.

4. Caracterização dos postos de trabalho: postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional (M/F), para exercer funções nas áreas de higiene, limpeza de edifícios e equipamentos públicos, manutenção e conservação de vias, parques e jardins.

5. Descrição sumária das funções:

As constantes no anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, de acordo com o art.º 88.º da referida Lei, bem como o exercício de funções nas áreas de higiene, limpeza de edifícios e equipamentos públicos e manutenção e conservação de vias, parques e jardins.

A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem a desvalorização profissional, nos termos do n.º1 do artigo 81.º da LTFP.

6. Posicionamento remuneratório: 1ª posição remuneratória da carreira de Assistente Operacional, nível 5 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde o valor de 821,83 € (oitocentos e vinte e um euros e oitenta e três cêntimos).

7. Requisitos de admissão: os previstos no artigo 17.º da LTFP, a saber:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;
- b) Ter 18 anos de idade completos;

- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8. Âmbito de recrutamento:

8.1. O recrutamento poderá ser feito aos candidatos com ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido com contrato a termo, nos termos do nº 4 do artigo 30º da LTFP e alínea h) do nº 3 do artigo 11º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

9. Nível habilitacional exigido e área de formação académica:

Escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento):

4 anos de escolaridade para os candidatos nascidos até 31/12/1966;

6 anos de escolaridade para os candidatos nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980;

9 anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 01/01/1981;

12 anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 01/01/1995, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

10. 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 Município de Tondela, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

11. Prazo, local e forma de apresentação da candidatura: as candidaturas deverão ser apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicitação na 2ª série do Diário da República e formalizadas mediante o preenchimento **obrigatório** do formulário tipo de candidatura ao procedimento concursal (**disponível em www.cm-tondela.pt**), devendo ser enviadas por correio eletrónico para o endereço (**pconcursaisrh@cm-tondela.pt**), ou remetidas pelo correio, registado com aviso de receção, para Município de Tondela, Largo da República nº 16 3464-001 TONDELA, até ao termo do prazo fixado acompanhadas dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

11.1. Candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa

- Fotocópia simples do Certificado de Habilitações Literárias
- Curriculum Vitae detalhado, datado e assinado, anexando os documentos comprovativos das formações e experiência nele mencionadas;
- Declaração comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público emitida pela entidade empregadora pública à qual o candidato pertence, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, onde conste:

a) Natureza do vínculo, carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço;

b) Posição remuneratória detida pelo candidato à data de apresentação da candidatura;

c) Avaliação do desempenho quantitativa e qualitativa obtida nos três últimos períodos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

11.2. Candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho:

- Fotocópia simples do Certificado de Habilitações Literárias;
- Curriculum Vitae detalhado, datado e assinado.

- Quaisquer outros elementos que possam ser relevantes para apreciação do seu mérito ou suscetíveis de constituírem motivo de preferência legal, devendo apresentar documentos comprovativos, sob pena de não serem considerados.

11.3. Os candidatos são dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão previstos no artigo 17º da LTFP desde que o declarem no formulário de candidatura.

11.4. Os candidatos que exerçam funções no Município de Tondela ficam dispensados de apresentar os documentos exigidos, desde que se encontrem arquivados no seu processo individual.

12. Métodos de Seleção:

12.1 A utilização dos métodos de seleção serão os seguintes:

12.2 Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, os métodos de seleção são os seguintes: Avaliação curricular e Entrevista de avaliação de competências.

A avaliação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$AF = AC (50\%) + EAC (50\%)$$

Em que:

AF= Avaliação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências;

A Avaliação Curricular (AC) será ponderada da seguinte forma:

$$AC = HA (25\%) + EP (30\%) + FP (25\%) + AD (20\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular; **HA**=Habilitações Académicas; **EP**=Experiência profissional; **FP**= Formação profissional; **AD** = Avaliação de Desempenho;

Avaliação Curricular (AC) — visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais, ponderando os elementos de maior relevância dos candidatos para o posto de trabalho a ocupar.

A avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar: Habilitações Académicas, Experiência Profissional, Formação Profissional, e Avaliação do Desempenho.

a) Habilitações Académicas:

Escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento):

4 anos de escolaridade para os candidatos nascidos até 31/12/1966;

6 anos de escolaridade para os candidatos nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980;

9 anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 01/01/1981;

12 anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 01/01/1995.

Habilitações exigidas – 18 valores

Habilitações superiores às exigidas – 20 valores

b) Experiência Profissional

Para efeitos de classificação da experiência profissional apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública:

Até 3 anos	10 valores
= > a 3 anos e < 6 anos	14 valores
= > a 6 anos e < 10 anos	16 valores
= > a 10 anos e < 15 anos	18 valores
= ou mais de 15 anos	20 valores

c) Formação Profissional:

Para efeitos de classificação da formação profissional será considerada a formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

Só será considerada a formação devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas;

Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7h por cada dia de formação ou 3,5 h nos meios-dias, de modo a que seja possível aplicar a grelha de valoração;

A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular;

No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será contabilizado este último.

As ações de formação são consideradas em unidades de crédito que serão convertidas em valores até ao limite de 20 valores de acordo com as seguintes tabelas:

Cada Seminário	1 unidade de crédito
Cada formação até 1 dia	0,5 unidade de crédito
Cada formação de 2 a 5 dias	1 unidade de crédito
Cada formação de 6 e 10 dias	2 unidades de crédito
Cada formação de 10 a 20 dias	3 unidades de crédito
Cada formação de mais de 20 dias	4 unidades de crédito

Sem unidades de crédito	0 valores
Até 2,5 unidades de crédito	8 valores
Mais de 3 até 6,5 unidades de crédito	12 valores
De 7 a 12,5 unidades de crédito	14 valores
De 13 a 16,5 unidades de crédito	16 valores
Igual ou superior a 17 unidades de crédito	20 valores

d) Avaliação do Desempenho:

Será considerada a avaliação do desempenho obtida pelos candidatos no âmbito do SIADAP 3, nos 3 últimos biénios, em função do cumprimento ou da execução de atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

O valor final é resultante da média aritmética simples das avaliações quantitativas obtidas nos 3 biénios, e terá a avaliação final neste parâmetro, de acordo com a seguinte escala:

Desempenho Inadequado – 0 valores

Sem avaliação por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores

$AD = (2015/2016 + 2017/2018 + 2019/2020) / 3$

Até 3 pontos – 14 valores

De 3,01 a 3,99 pontos – 16 valores

A partir de 4 pontos – 20 valores

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

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 ausência dos comportamentos em análise. Este método de seleção será assegurado por técnico com formação específica para o efeito e terá duração máxima de 20 minutos. A avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

EAC = A (15%) + B (20%) + C (15%) + D (15%) + E (20%) + F (15%)

Competências a avaliar

A – ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA – Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional.

B – TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES – Capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional

C – TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO – Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.

D – RELACIONAMENTO INTERPESSOAL – Capacidade de interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

E – RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO – Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

F – ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA – Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, conforme artigo 21º nº 4 alínea a) da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

Os candidatos abrangidos por estes métodos (Avaliação curricular, Entrevista de avaliação de competências) podem, no formulário de candidatura, afastar estes métodos de seleção,

aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos (Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de avaliação de competências).

12.3 Aos candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, os métodos de seleção a aplicar são, nos termos do nº1 e nº 4 do artigo 36º da LTFP e artigos 17º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, os seguintes: prova de conhecimentos, avaliação psicológica, Exame Médico e entrevista de avaliação de competências.

A avaliação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

AF: PC (70%) + Apto na AP + Apto no EM+ EAC (30%)

Em que: AF = Avaliação Final; PC = Prova Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EM = Exame Médico EPS = Entrevista de avaliação de competências.

Prova de Conhecimentos (PC)—visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de natureza teórica e de realização individual, com a duração de 1 hora e valorada numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, conforme o nº 5 do art.º 21 da Portaria 233/2022, de 9 de setembro e versará sobre o seguinte programa:

Conhecimentos gerais: artigos 22º e 23º, 70º a 73º, 79º a 83º, 126º,128º, 131º, 132º,133º, 134º e 135º (mais mapa anexo à Lei) da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas); artigo 253ºda Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, (Código do Trabalho); Deverá ser considerada a legislação atualizada até à data da publicitação do Diário da República. Aquando da realização da prova de conhecimentos os candidatos poderão consultar a legislação, desde que desprovida de anotações.

Conhecimentos específicos: Rotulagem e sinalética de segurança de produtos de limpeza, noções de higiene e segurança no trabalho e primeiros socorros.

Na realização da prova não será permitido o uso de equipamentos informáticas (Computador, Iphone, Ipad ou outros.

Avaliação Psicológica (AP) — Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Este método é avaliado através da menção de Apto e Não Apto, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido um juízo de Não Apto.

Exame Médico (EM) – visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos, exigidas para o exercício da função.

Este método é avaliado através da menção de Apto e Não Apto, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido um juízo de Não Apto.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

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 ausência dos

comportamentos em análise. Este método de seleção será assegurado por técnico com formação específica para o efeito e terá duração máxima de 20 minutos. A avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

EAC = A (15%) + B (20%) + C (15%) + D (15%) + E (20%) + F (15%)

Competências a avaliar

A – ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA – Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional.

B – TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES – Capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional

C – TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO – Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.

D – RELACIONAMENTO INTERPESSOAL – Capacidade de interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

E – RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO – Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

F – ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA – Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores nos métodos avaliados de forma quantitativa, não lhe sendo aplicado o método seguinte, conforme artigo 21º nº 4 alínea a) da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

13. Em situação de igualdade de valoração aplicam-se os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro e art.º 66º da Lei 35/2014, de 20 de junho.

14. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento não lhe sendo aplicado o método seguinte.

15. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente disponibilizada na página eletrónica.

16. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, através de notificação, da forma prevista no artigo 6º e 22º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

17. Os candidatos excluídos serão notificados nos termos do nº 4 do art.º 16º e art.º 6º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

18. A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

19. A ata do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e os sistemas de valoração final dos métodos será publicitada na página eletrónica do Município de Tondela, nos termos do nº 5 do artº 11 da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.

20. Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final. A lista

unitária de ordenação final homologada é disponibilizada na respetiva página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

21. O júri terá a seguinte composição:

Presidente – Manuel Augusto Dias Andrade – Diretor de Departamento;

Vogal Efetivo – Raquel Maria Seabra Nunes – Diretora de Departamento, que substituirá o presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;

Vogal Efetivo – Maria João Frutuoso Melo Veiga Fernandes – Diretora de Departamento

Vogais Suplentes – Rui Rogério Henriques Borges – Dirigente de 3º grau e Bruno Manuel Torres Pereira Mendes – Técnico Superior

22. Nos termos do Despacho conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º 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.

23. Quotas de emprego: Nos termos do nº 3 do art.º 3º do Decreto-Lei nº 29/2001 de 03 de fevereiro, os candidatos com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Nos termos da alínea f) do art.º 13º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos com deficiência devem anexar ao formulário de candidatura declaração com respetivo grau de incapacidade, tipo de deficiência, bem como elementos necessários a garantir que o processo de seleção dos candidatos com deficiência se adequa, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão.

24. Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

Tondela, 14 de maio de 2024

O Vereador – João Carlos Figueiredo Antunes