Folha

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Requisitos de Admissão

Formalização Candidaturas

Texto Publicado

VER TUDO

Código da Oferta:
OE201902/0466

Tipo Oferta:
Procedimento Concursal Comum

Estado:
Activa

Nível Orgânico:
Câmaras Municipais

Órgão/Serviço:
Câmara Municipal do Sabugal

Vínculo:
CTFP por tempo indeterminado

Regime:
Carreiras Gerais

Carreira:
Assistente Operacional

Categoria:
Assistente Operacional

Grau de Complexidade:
1

Remuneração:

600,00€

Suplemento Mensal:
0,00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:
Área de Trolha

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal do Sabugal	1	Praça da República		6324007 SABUGAL	Guarda	Sabugal

Total Postos de Trabalho:
1

Observações:

Relação Jurídica Exigida:
CTFP por tempo indeterminado

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica :
a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou 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.

Requisitos de Nacionalidade:
Não

Habilitação Literária:
4 anos de escolaridade (1° ciclo ensino básico)

Admissão de candidatos não titulares da habilitação exigida:
Não

Outros Requisitos:
Carta de condução

Envio de candidaturas para:
Câmara Municipal do Sabugal, Praça da República, 6324-007 Sabugal.

Contatos:
271751040

Data Publicitação:
2019-02-20

Data Limite:
2019-03-07

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:

Texto Publicado em Jornal Oficial:
Procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional - área de trolha, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado
Nos termos das disposições conjugadas do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, abreviadamente designada por LTFP, na sua atual redação, conjugada com alínea a) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, e do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, torna-se público que, por despacho do Presidente da Câmara exarado no dia 23 de agosto de 2018, na sequência da deliberação favorável tomada na reunião ordinária da Câmara Municipal, realizada no dia 22 de agosto de 2018, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia seguinte ao da publicação do presente aviso na 2.ª série do Diário da República, procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional - área de trolha, a afetar à Divisão de Obras e Serviços Municipais, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal, aprovado para o ano de 2019.
1 - Legislação aplicável: O presente procedimento rege-se pelas disposições constantes na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) anexa à Lei n.º 35/2014, 20 de junho, na sua atual redação, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro e Orçamento de Estado para 2019, aprovado pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro.
2 - Para efeitos do estipulado no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, declara-se não estarem constituídas quaisquer reservas de recrutamento no Município do Sabugal. Efetuada consulta nos termos do artigo 4.º da Portaria atrás referida a Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em funções públicas (INA), enquanto Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC) foi prestada informação que: "Não tendo ainda decorrido qualquer procedimento concursal para a constituição de reservas de recrutamento, declara-se a inexistência, em reserva de recrutamento, de qualquer candidato com o perfil adequado".
3 - Nos termos do disposto no artigo 16.º do Decreto-lei n.º 209/2009, de 3 de setembro e em cumprimento da alínea t) do n.º 1 do artigo 90.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, foi efetuada consulta à Comunidade Intermunicipal das Beiras e Serra da Estrela, tendo esta informado que ainda não está constituída, naquela Comunidade, a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA).
4 - Local de trabalho: Área do Município do Sabugal.
5 - Caraterização do posto de trabalho: Um posto de trabalho que corresponde ao exercício de

funções inerentes à carreira e categoria de assistente operacional, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP e à caraterização do perfil funcional, constante no Mapa de Pessoal do Município para a Divisão de Obras e Serviços Municipais, designadamente: Levanta e reveste maciços de alvenaria; Assenta manilhas, azulejos e ladrilhos; Aplica camadas de argamassas de gesso em superfícies de edificações, para o que utiliza ferramentas manuais adequadas; Executa as tarefas fundamentais de pedreiro, em geral do assentador de manilhas de grés e cimento, e do ladrilhador; Monta bancas, sanitários, coberturas e telha; Executa operações de caiação a pincel ou com outros dispositivos.

6 - Prazo de validade: Nos termos do previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2001, de 6 de abril, o procedimento concursal é válido para a ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo de 18 meses, contados da data de homologação da lista de ordenação final dos procedimentos.

7 - Posicionamento remuneratório: O posicionamento remuneratório será efetuado conforme o preceituado no art.º 38 da LTFP conjugado com o art.º 21.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, que aprovou o Orçamento de Estado para 2019.

8 - Requisitos legais de admissão: Ser detentor dos requisitos previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nomeadamente:

a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição Portuguesa, lei especial ou convenção internacional;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Não estar inibido do exercício de funções ou não estar interdito para o exercício e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;

e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

8.1 - Requisitos especiais:

a) Possuir Carta de Condução.

9 - Nível Habilitacional: escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, ou seja: nascidos até de 31/12/1966: 4.ª classe; nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980: ciclo preparatório, 6.ª classe ou 6.º ano de escolaridade; nascidos entre 01/01/1981 e 31/12/1994: 9 .º ano de escolaridade; nascidos após 31/12/1994: 12.º ano de escolaridade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

10 - Sob pena de exclusão, o candidato deverá ser detentor, à data limite para apresentação da candidatura dos requisitos referidos nos números anteriores.

11 - Nos termos da alínea l) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro na atual redação, 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 idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

12 - Âmbito do recrutamento: Nos termos do disposto no artigo 30.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação o presente procedimento concursal é aberto, excecionalmente, ao recrutamento de trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, conforme deliberação camarária de 22 de agosto de 2018,

13 - Forma, prazo, local, endereço e documentação para apresentação de candidaturas:

13.1 - Forma: As candidaturas deverão ser entregues em suporte de papel, através do preenchimento de formulário tipo aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, publicado no Diário da República, 2.ª série, de 8 de maio, de utilização obrigatória, disponível no site do

Município em www.cm-sabugal.pt. na pasta Recursos Humanos/Procedimentos Concursais/Concursos de Pessoal/Formulários e Regras de Procedimento e no Serviço de Recursos Humanos localizado no edifício sito na Rua Reis Chorão, n.º 3 na cidade de Sabugal.
13.2 - O prazo de entrega das candidaturas é de 10 dias úteis a contar do dia seguinte ao da publicação no Diário da República, nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.
13.3 - As candidaturas deverão ser dirigidas ao Presidente da Câmara Municipal do Sabugal e entregues pessoalmente no Serviço de Recursos Humanos, durante as horas normais de expediente das 9h00 às 17h00, ou através de correio registado com aviso de receção até ao termo do prazo, para o seguinte endereço: Câmara Municipal do Sabugal, Praça da República, 6324-007 Sabugal.
Apenas serão considerados os documentos redigidos em língua portuguesa.

13.4 - Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.
14 - A apresentação de candidatura, deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, conforme previsto na alínea a) do n.º 9 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, dos seguintes documentos:
a) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias;
b) Fotocópia do bilhete de identidade e do NIF ou do cartão de cidadão (documento(s) facultativo(s));
c) Currículum Vitae atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional frequentada com alusão à sua duração;
d) O candidato vinculado à função pública deverá anexar declaração, atualizada, emitida pelo órgão ou serviço público a que se encontra vinculado, da qual conste a seguinte informação: indicação inequívoca da natureza da relação jurídica de emprego público detida; carreira/categoria em que o candidato se integra, atividade e funções que desempenha e grau de complexidade das mesmas; a avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos/ciclos avaliativos, nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 11.º da Portaria, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar ou indicação de que não foi avaliado naquele período por motivos que não lhe são imputáveis; a posição remuneratória detida aquando da apresentação da candidatura e a descrição das funções atualmente exercidas.
e) Fotocópia dos certificados comprovativos da formação profissional, relacionadas com as áreas funcionais ao lugar a que se candidata;
f) Fotocópia dos comprovativos da experiência profissional;
g) Fotocópia da carta de condução.
14.1 - É dispensável a apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais de admissão indicados nas alíneas c) d) e e) do n.º 8 desde que os candidatos declarem no requerimento, sob compromisso de honra, da situação em que se encontram relativamente a cada um deles.
14.2 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.
14.3 - Assiste ao Júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.
15 - Métodos de seleção: nos termos do n.º 5 do artigo 36.º da LTFP, anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e pelo n.º 2 do artigo 6.º e artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

15.1 - No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes (exceto se os candidatos declararem por escrito, no formulário de candidatura, que não optam por estes métodos, situação em que serão aplicados os métodos previstos para os restantes candidatos):
a) Avaliação Curricular (AC) - ponderação 45%;
b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - ponderação 25%;
c) Entrevista Profissional de Seleção - ponderação 30%.

15.2 - Nos restantes casos e aos excecionados no número anterior, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:
a) Prova Prática de conhecimentos (PPC) - ponderação 45%;
b) Avaliação Psicológica (AP) - ponderação 25%;
c) Entrevista profissional de Seleção (EPS) - ponderação 30%.

15.3 - Avaliação Curricular - visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular 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 (habilitações académicas; formação profissional; experiência profissional e avaliação do desempenho), através da seguinte fórmula:
AC = 25%(HA) + 20%(FP) + 30%(EP) + 25%(AD)
Em que:
AC = Avaliação Curricular
HA = Habilitação Académica
EP = Experiência Profissional
AD = Avaliação de Desempenho

15.4 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - 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, Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

15.5 - Prova Prática de conhecimentos (PPC) - visa avaliar os conhecimentos práticos e/ou profissionais e as competências técnicas adequadas ao exercício da função a que se candidata, com a duração máxima de 60 minutos, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e será direcionada para o seguinte programa:
Será solicitado ao candidato que proceda ao reboco de um painel de parede de blocos (aproximadamente 2 m²) e que proceda à pintura de um painel de parede (aproximadamente 8 m²), utilizando as ferramentas e materiais necessários e adequados a fornecer pelo Município do Sabugal. Deverá o candidato ser portador de equipamento de proteção individual

adequado às tarefas a desenvolver. No decorrer da prova deverão os candidatos ir justificando as opções tomadas.
A prova prática de conhecimentos será avaliada tendo em conta os seguintes parâmetros de avaliação:
a) Perceção e compreensão da tarefa;
b) Qualificação de realização;
c) Celeridade na execução;
d) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados;
A valoração final da prova resulta do somatório dos resultados obtidos nos parâmetros acima mencionados.

15.6 - Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.
A avaliação psicológica comportará duas fases, sendo cada uma eliminatória, e será valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

15.7 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, relacionados com a qualificação e experiência profissionais necessárias ao exercício das funções abrangidas na área do conteúdo profissional do lugar a prover e nas comuns a todos os trabalhadores em funções públicas sendo ponderados os seguintes fatores:
a) Motivação;
b) Qualificação da experiência profissional;
c) Nível de relacionamento interpessoal;
d) Sentido de responsabilidade.

15.8 - Sistema de classificação final: para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho em causa, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, o sistema de classificação final é o seguinte:
CF = 45 %(AC) + 25 %(EAC) + 30 %(EPS)
Em que:
CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção
Para os demais candidatos:
CF = 45 %(PPC) + 25 %(AP) + 30 %(EPS)
Em que:
CF = Classificação Final;
PPC = Prova Prática de Conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

15.9 - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

15.10 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento 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 um dos métodos.

16 - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

17 - Os critérios de apreciação e de ponderação da PPC, AC e da EAC, bem como o sistema de classificação final, incluindo a grelha classificativa, o sistema de valoração final do método e respetiva fórmula classificativas constam da ata de reunião do júri do procedimento concursal, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada por escrito.

18 - Exclusão e notificação: De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do artigo 30.º da referida Portaria, para realização da audiência dos interessados de acordo com o previsto no artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

19 - Os candidatos admitidos em cada método serão convocados para a realização do método seguinte através da notificação prevista no número anterior, com a indicação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção.

20 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através da lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município e disponibilizada na página eletrónica.

21 - A lista unitária da ordenação final dos candidatos aprovados, bem como as exclusões do procedimento ocorridas na sequência de cada um dos métodos de seleção é aplicável a audiência prévia dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com a informação sobre a publicitação.
22 - Composição do júri do concurso:
Presidente: Afonso Pina Tavares - Chefe da Divisão de Obras e Serviços Municipais;
Vogais efetivos: Liseta Nabais Martins Sanches, Técnica Superior de Recursos Humanos que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e Armando Nunes Almeida, Encarregado Operacional.
Vogais suplentes: Laura Isabel Meirinho Alves, Técnica Superior de Paisagismo e Silvicultura e Sandra Maria Antunes Nabais Figueiredo, Técnica Superior de Recursos Humanos.

23- O candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, nos termos n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. Este deve declarar no requerimento de admissão, sob

compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do citado diploma.
24 - 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".
25 - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, o presente aviso será publicado integralmente na 2.ª série do Diário da República, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, por extrato, a partir da data da publicação no Diário da República, na página eletrónica do Município do Sabugal no seguinte endereço: http://www.cm-sabugal.pt e no prazo de 3 dias úteis, contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.
Sabugal, 25 de janeiro de 2019
O Presidente da Câmara,
(António dos Santos Robalo, Eng.º)

Alterar

Voltar Imprimir para PDF Imprimir Voltar ao topo

Entidade gestora

Desenvolvimento e apoio técnico

Ofertas

Pesquisar Oferta(Oferta_Pesquisa_basica.aspx)
Pesquisar Resultados(Pesquisa_Resultados.aspx)
Listar Oferta Dirigentes Superiores(../CReSAP/CReSAP_Pesquisa.aspx)
Formulários

Bolsa de Emprego Público

Diploma(../SobreBep/Diploma.aspx)
Objetivos(../SobreBep/Objectivos.aspx)
Funcionalidades(../SobreBep/Funcionalidades.aspx)

Acessibilidade(../Acessibilidade.aspx)

Entidade Gestora(../SobreBep/EntidadeGestora.aspx)

Links Úteis

Oportunidades na UE

- Eures(https://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=pt)
- EPSO(https://epso.europa.eu/home_pt-pt)

Carreiras Internacionais(http://www.carreirasinternacionais.eu)

Org. Int. do Trabalho(https://erecruit.ilo.org)

OCDE(http://www.oecd.org/careers/)

Netemprego (IEFP)(http://www.netemprego.gov.pt)

Ministério das Finanças 2013

BEP v2.28.12.0 de 2019-01-24