



AVISO

ANTÓNIO RUI DE SOUSA GODINHO SAMPAIO, Presidente da Câmara Municipal de Góis, torna público, para efeitos do disposto no artigo 11º da Portaria nº 233/2022, 09 de setembro, conjugado com o preceituado nos artigos 33º e seguintes da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação (LTFP), e com o artigo 9º do Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, que, por deliberação da Câmara Municipal de 10 de dezembro de 2024, se encontra aberto por um período de 10 (dez) dias úteis, a contar da data de publicação na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para os postos de trabalho a seguir indicados

1. Postos de trabalho:

Referência a) 2 Assistentes Operacionais, Cantoneiros de Limpeza, a afetar ao Serviço de Salubridade e Qualidade de Vida da Divisão de Gestão Urbanística Planeamento e Ambiente;

2. Local do trabalho: Área do Município de Góis.

3. Caracterização do posto de trabalho:

Referência a) - Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas bem definidas, com grau 1 de complexidade funcional. Procede à remoção de lixos, varredura e limpeza das ruas, limpeza de sarjetas, lavagem das vias públicas, limpeza de chafariz, remoção de lixeiras, extirpação de ervas, assim como outras funções não especificadas.

3.1. A descrição das funções referidas no ponto 3 não prejudica a atribuição ao/a trabalhador/a de outras funções não expressamente mencionadas que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o/a trabalhador/a detenha a qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do artigo 81º da LTFP.

4. Requisitos de admissão:

4.1. Os previstos no artigo 17º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, a saber:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

4.2. Não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão idênticos aos postos de trabalho cuja ocupação se publicita.

4.3. Nos presentes procedimentos não existe possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

5. Âmbito do Recrutamento

5.1. Considerando os princípios da racionalização, da eficiência e da economia processual que devem presidir à atividade dos serviços públicos, o recrutamento será feito de entre candidatos/as com e sem vínculo de emprego público previamente constituído, nos termos do nº 4, do artigo 30º, da LTFP;

5.2. O recrutamento será efetuado pela ordem decrescente da ordenação final dos/as candidatos/as colocados/as em situação de requalificação, e esgotados esses/as, dos/as restantes candidatos/as, conforme previsto na alínea d), do nº 1, do artigo 37º da LTFP.

6. Habilitações literárias:

Nível habilitacional: Escolaridade obrigatória (para os/as nascidos/as até 31 de dezembro de 1966, corresponde o 4º ano de escolaridade; para os/as nascidos/as a partir de 1 de janeiro de 1967, corresponde o 6º ano de escolaridade; para os/as nascidos/as a partir de 1 de janeiro de 1981 a escolaridade obrigatória corresponde ao 9º ano (sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito do previsto na Lei nº 85/2009, de 27 de agosto - 12 anos de escolaridade), não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

6.1. Os/as candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, com a respetiva candidatura, documento comprovativo da equivalência/reconhecimento dessa habilitação estrangeira a habilitação do sistema educativo português.

6.2. Os/as candidatos/as devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

7. Posição remuneratória: de acordo com o disposto no nº 6, do artigo 38º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, o posicionamento remuneratório é alvo de processo de negociação com a entidade empregadora pública e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo a posição remuneratória de referência a correspondente à base remuneratória da Administração Pública - 5º nível remuneratório da Tabela Remuneratória Única.

8. Consulta prévia à CIM|RC: foi consultada a Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), que declarou que não se encontra constituída, nem existe lista nominativa dos/as trabalhadores/as que são colocados/as em situação de requalificação.

9. Quotas de emprego: nos termos do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, os/as candidatos/as portadores/as de deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer preferência legal. Estes devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, tipo de deficiência e informar quais os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

10. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9º da Constituição da República Portuguesa, a Câmara Municipal de Góis, 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.

11. Métodos de seleção:

11.1. Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), para os/as candidatos/as detentores/as de vínculo de emprego público previamente constituído, que estejam a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades, similares ao posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

Avaliação Curricular (AC), incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançadas. Visa analisar a qualificação dos candidatos/as, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas. Será avaliada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado obtido através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HL \times 25\%) + (EP \times 40\%) + (FP \times 25\%) + (AD \times 10\%)$$

em que: AC = avaliação curricular; HL = habilitações literárias; EP = experiência profissional; FP = formação profissional; AD = avaliação de desempenho.

No caso dos/as candidatos/as que não tenham as três últimas avaliações de desempenho, por factos que não lhes sejam imputáveis, aplicar-se-á a fórmula a seguir indicada:

$$AC = (HL \times 20\%) + (EP \times 50\%) + (FP \times 30\%)$$

Entrevista de avaliação de competências (EAC): será valorada numa escala de 0 a 20 valores. No que respeita à sua realização, deliberou o júri que se proponha superiormente que se recorra a uma entidade externa. Mais definiu que as competências a analisar no âmbito da aplicação do presente método serão as constantes no anexo ao mapa de pessoal para o ano de 2024, associadas à atividade do posto de trabalho em questão.

Os/as candidatos/as referidos/as no presente ponto podem afastar os métodos de seleção aplicáveis, devendo expressar essa opção por escrito no Formulário de Candidatura, caso em que se submeterão aos mesmos métodos de seleção dos/as candidatos/as referidos/as no ponto 11.2.

11.2. Prova de Conhecimentos Escrita e Prática (PCEP) e Avaliação Psicológica (AP) para os/as restantes candidatos/as.

Prova de Conhecimentos Escrita e Prática (PCEP), será valorada numa escala de 0 a 20 valores, terá uma componente escrita (PE), com duração aproximada de 45 minutos, que será constituída

por quinze questões de escolha múltipla (3/4 possibilidades de resposta) e versará sobre a seguinte legislação:

Carta Ética da Administração Pública;

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, sobre as seguintes matérias: Tempos de não trabalho, Férias e Faltas, do artigo 122º ao artigo 135º inclusive; Período experimental, do artigo 45º ao 51º inclusive; Exercício do Poder Disciplinar, do artigo 176º ao artigo 187º e artigo 73º, inclusive;

Decreto-Lei nº 348/93, de 1 de outubro - Prescrições mínimas de segurança e saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamento de proteção individual no trabalho;

Na realização da prova pode ser consultada a legislação referida, apenas em suporte de papel (não comentada e/ou anotada), não sendo permitido o uso de qualquer equipamento eletrónico.

A prova escrita (PE) será valorada numa escala de 0 a 20 valores.

A prova prática (PP) será relacionada com o posto de trabalho a ocupar (perceção e compreensão da tarefa; escolha correta dos materiais e ferramentas; escolha de equipamentos de proteção adequados, execução da tarefa) e terá a duração aproximada de 30 minutos, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores, tendo em conta cada um dos parâmetros referidos no presente parágrafo.

A classificação da PCEP será obtida através da seguinte fórmula: $PCPE = (PE \times 30\%) + (PP \times 70\%)$.

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. Será efetuada por entidade externa especializada para este efeito. A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Na Avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.

12. Ordenação Final (OF):

No caso dos/as candidatos/as abrangidos/as pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP (ponto 11.1 do presente aviso), a ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$$

e é expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores (arredondado às centésimas).

No caso dos/as restantes candidatos/as (ponto 11.2 do presente aviso), a ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = PCEP (100\%) + AP (apto)$$

e é expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores.

13. Em caso de igualdade de valoração, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24º, da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação. Mantendo-se a situação de igualdade de valoração após aplicação dos critérios previstos na referida Portaria, prevalece o/a candidato/a que tenha mais experiência profissional, devidamente comprovada, seguido do tempo de experiência em órgão ou serviço da Administração Pública.

14. Composição do júri:

Efetivos: Presidente: Marina Isabel Lopes Pais, Chefe da Divisão de Gestão Urbanística, Planeamento e Ambiente da Câmara Municipal de Góis; 1º vogal: Andreia Rafaela Gaspar Vidal, Técnica Superior da Câmara Municipal de Góis; 2º vogal: Arlindo José Gonçalves Bandeira Santa Cruz, Encarregado Operacional da Câmara Municipal de Góis;

Suplentes: 1º Vogal: Luís Filipe Ferreira Simões, Encarregado Operacional da Câmara Municipal de Góis; 2º Vogal: João Vasco Barata Lopes, Chefe da Divisão de Administração e Gestão da Câmara Municipal de Góis.

15. As atas do júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final serão disponibilizados na plataforma informática do Município de Góis, em www.cm-gois.pt, na área “Recursos Humanos, Pessoal/concursos”.

15.1. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora, bem como na plataforma eletrónica de recrutamento disponível através da página eletrónica do Município de Góis, em www.cm-gois.pt, na área “Recursos Humanos, Pessoal/concursos”.

16. Forma e prazo da candidatura: Apenas serão consideradas as candidaturas formalizadas através da plataforma eletrónica de recrutamento disponível na página eletrónica do município, em www.cm-gois.pt, na área “Recursos Humanos, Pessoal/concursos”, mediante o

preenchimento do “formulário” eletrónico de candidatura ao procedimento concursal e anexação dos documentos que instruem a candidatura. O prazo para apresentação das candidaturas, decorre durante 10 dias úteis, contados do dia seguinte à publicitação do presente procedimento concursal na Bolsa de Emprego Público (BEP).

16.1. Ao “formulário” eletrónico de candidatura, devidamente preenchido na plataforma eletrónica do Município de Góis, deverão ser anexados os seguintes documentos:

- a) *Curriculum vitae* detalhado, devidamente datado e assinado pelo/a candidato/a, do qual conste designadamente, identificação completa, habilitações literárias, experiência profissional, com indicação das funções que exerce e as desempenhadas anteriormente, correspondentes períodos e formação profissional;
- b) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias.
- c) Documentos comprovativos dos factos referidos no *curriculum vitae*, designadamente os comprovativos das ações de formação frequentadas, relacionadas com a área funcional do lugar a que se candidata e comprovativos da experiência profissional, sendo que, a falta de apresentação desses documentos determinará a não consideração desses factos.
- d) No caso de candidato/a com vínculo de emprego público, declaração atualizada, emitida pelo serviço de origem a que o candidato/a pertence, da qual conste o tipo de vínculo de emprego público, carreira e categoria em que se encontra integrado/a, descrição das funções desempenhadas ou que desempenhou por último, no caso de trabalhadores/as em requalificação, tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, e avaliação de desempenho relativa aos últimos 3 anos.

16.2. Assiste ao júri a faculdade de exigir aos/às candidatos/as, em caso de dúvida, a apresentação de documentos adicionais comprovativos das suas declarações, ou solicitar esclarecimentos adicionais à informação apresentada.

17. Para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será utilizado o correio eletrónico constante do formulário eletrónico de candidatura. Consideram-se os/as candidatos/as notificados/as das deliberações tomadas no dia útil seguinte ao envio da comunicação eletrónica.

18. As falsas declarações prestadas pelos/as candidatos/as serão punidas nos termos da lei.

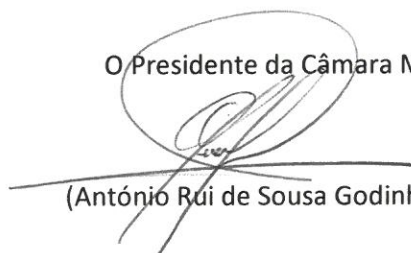


19. A Lista Unitária de Ordenação Final dos/as candidatos/as, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal do Góis e disponibilizada na plataforma eletrónica do Município de Góis, na área “Recursos Humanos, Pessoal/concursos”, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicitação.

20. A Câmara Municipal de Góis, na qualidade de entidade empregadora pública, irá tratar os seus dados pessoais no âmbito do presente processo de recrutamento.

Paços do Município de Góis, 20 de dezembro de 2024

O Presidente da Câmara Municipal



(António Rui de Sousa Godinho Sampaio)