

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta:	OE202212/0342
Tipo Oferta:	Procedimento Concursal Comum
Estado:	Ativa
Nível Orgânico:	Câmaras Municipais
Orgão / Serviço:	Câmara Municipal de Vila de Rei
Vínculo:	CTFP a termo resolutivo incerto
Duração:	
Regime:	Carreiras Gerais
Carreira:	Assistente Operacional
Categoria:	Assistente Operacional
Grau de Complexidade:	1
Remuneração:	Nos termos artº 38.º da LTFP. .4ª posição, nível 4, da carreira de Assistente Operacional.
Suplemento Mensal:	0.00 EUR
Caracterização do Posto de Trabalho:	(Atividade na área de Silvicultura) na vertente da gestão de combustível florestal, com recurso a técnicas manuais, moto manuais, mecânicas, entre outras;

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica:	Nomeação definitiva Nomeação transitória, por tempo determinável Nomeação transitória, por tempo determinado CTFP por tempo indeterminado CTFP a termo resolutivo certo CTFP a termo resolutivo incerto Sem Relação Jurídica de Emprego Público
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 indispensável ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.
Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:	Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido. Em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação da norma acima descrita, e de acordo com a deliberação da Câmara Municipal de 18 de novembro de 2022, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhador com relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo ou incerto ou sem relação jurídica de emprego público, nos termos dos 2 e 4 do artigo 30.º da LTFP, conjugado com a alínea g), do n.º 4, do artigo 11.º da Portaria nº233/2022, de 9/9.
Requisitos de Nacionalidade:	Sim
Habilitação Literária:	4 anos de escolaridade (1º ciclo ensino básico)

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Vila de Rei	1	Praça Família Mattos e Silva Neves	Vila de Rei	6110174 VILA DE REI	Castelo Branco	Vila de Rei

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: apresentação da candidatura é efetuada termos do artigo 13.º da Portaria nº 233/2022 de 9/9, em supro

Contacto: 274890010

Data Publicitação: 2022-12-15

Data Limite: 2022-12-29

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Diário da República, 2ª série, nº240. de 15/12/2022

Texto Publicado em Jornal Oficial: ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO PARA PROVIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO 1-Nos termos previstos no nº2, do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, conjugado com o nº1, do artº4 e artº 9º, ambos do Dec-Lei nº209/2009, de 3/9 e do artigo 11.º n.º 1 alínea a) ii) da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que, na sequência da deliberação proferida pela Câmara Municipal de Vila de Rei, na sua reunião de 18 de novembro de 2022, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia seguinte à publicação do presente aviso na BEP, procedimento concursal comum, para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado (termo resolutivo incerto), nos termos da alª h), do n.º 1 do artigo 57.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, com vista ao preenchimento dos postos de trabalho a seguir indicados: Ref. A) - 1 posto de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Operacional, área de atividade de silvicultura, destinado ao Gabinete de Proteção Civil e Florestas; Ref. B) - 1 posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, área de atividade de mecânico, a afetar à subunidade de Obras Públicas. 2-Local de trabalho: área do concelho de Vila de Rei. 3-Characterização do posto de trabalho: Funções constantes no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional. Ref. A) Silvicultura preventiva, na vertente da gestão de combustível florestal, com recurso a técnicas manuais, moto manuais, mecânicas, entre outras; Manutenção e proteção de povoamentos florestais, no âmbito da gestão florestal e do controlo de agentes bióticos nocivos; Silvicultura de caráter geral; Manutenção e beneficiação de infraestruturas de defesa da floresta e de apoio à gestão florestal; Sensibilização das populações para as normas de conduta em matéria de proteção florestal, nomeadamente no âmbito do uso do fogo, da limpeza das florestas e da fitossanidade; Vigilância, apoio a operações de rescaldo e vigilância ativa pós-rescaldo, no âmbito da proteção civil; Poderão, ainda, desempenhar funções em outras áreas que integram as competências e atribuições da Proteção Civil,

relacionadas com as habilitações académicas e/ou profissionais. Ref. B) Procede à manutenção preventiva e corretiva de viaturas pesadas e ligeiras, máquinas e equipamentos da frota municipal. Examina os veículos e equipamentos para detetar deficiências e diagnostica avarias mecânicas. Procede à reparação e conservação dos veículos e equipamentos, desmontando e montando certos órgãos, substituindo ou reparando os mesmos, afina e realiza outros trabalhos para manter em bom estado e garantir o normal funcionamento, inventaria o material necessário para a intervenção e experimenta os veículos e equipamentos reparados. Executa outros trabalhos de mecânica geral. A descrição das funções não prejudica, nos termos do n.º 1 do art.º 81º da LTFP, a atribuição aos trabalhadores de funções que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional. 4- Posicionamento remuneratório: Após o termo do procedimento concursal a Câmara Municipal de Vila de Rei, negociará com o trabalhador recrutado a fim de determinar o seu posicionamento remuneratório, conforme preceitua o artigo 38.º da LTFP. O posicionamento inicial de referência será o correspondente à 4ª posição remuneratória, nível remuneratório 4, remuneração base da Administração Pública, prevista no anexo III, do Decreto Regulamentar nº 14/2008, de 31/07 e na Portaria n.º 1553-C/2008, de 31/12, atualizada pelo Dec-Lei nº 10-B/2020, de 20/03, Dec-Lei nº 10/2021, de 01/03 e Dec-Lei nº 109 -A/2021, de 07/12. 5- Prazo da reserva de recrutamento para o serviço: O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos a que se refere os nºs 5 e 6, do artº25 da Portaria nº 233/2022 de 9/9. 6-Valorização profissional: Refª A) – Pedido nº de 115927, a DGAEP informou através do email datado de 16/11/2022, a inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional, em cumprimento do artº 34º, da Lei nº 25/2017 de 30/5; Ref. B) - Pedido nº de 115935, a DGAEP informou através do email datado de 16/11/2022, a inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional, em cumprimento do artº 34º, da Lei nº 25/2017 de 30/5. De acordo com as soluções interpretativas uniformes da Direção-Geral da Administração Local, homologadas pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, «as autarquias locais não têm que 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. 7-Requisitos de admissão: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos, que até ao termo do prazo fixado para apresentação de candidaturas, satisfaçam os requisitos previstos no artigo 17.º do anexo à Lei 35/2014, de 20/06, na sua atual redação, nomeadamente: a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei em 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 de funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 7.2-Os candidatos são dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos no ponto 7 desde que declarem, sob compromisso de honra, no requerimento de candidatura tipo, que reúnem os referidos requisitos. 8- Requisitos Específicos: Ref. A) e B)– Escolaridade obrigatória (4.ª Classe para indivíduos nascidos até 31 de dezembro de 1966, 6.º ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980 e o 9.º ano de escolaridade para os nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981); 8.1-Outros requisitos: Refª B) – Curso de formação profissional na área de mecânico, podendo ser substituído por experiência profissional comprovada. 8.1.1-Não é possível substituir o nível habitacional por formação ou experiência profissional. De acordo com o disposto nos termos do disposto no art.11º n.º 3 al. k) da Portaria nº233/2022, de 9/9, 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 aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento. 9-Âmbito do Recrutamento: Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido. Em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação da norma acima descrita, e de acordo com a deliberação da Câmara Municipal de 18 de novembro de 2022, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhador com relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo ou incerto ou sem relação jurídica de emprego público, nos termos dos 2 e 4 do artigo 30.º da LTFP, conjugado com a alínea g), do n.º 4, do artigo 11.º da Portaria nº233/2022, de 9/9. 10-Formalização da candidatura:

A apresentação da candidatura é efetuada termos do artigo 13.º da Portaria nº 233/2022 de 9/9, em suporte eletrónico, através do correto preenchimento de formulário, de utilização obrigatória (vide Despacho nº11321/2009, publicado no Diário da Republica, 2ª série, de 8 de maio de 2009, disponível em www.cm-viladere.pt (Balcão virtual, recursos humanos, procedimentos) e enviados por correio eletrónico, para o endereço « rh@cm-viladere.pt » ou entregues presencialmente na secção do Recursos Humanos ou remetidas pelo correio em carta registada com aviso de receção, para Câmara Municipal de Vila de Rei, Praça Mattos e Silva Neves, 6110-174 Vila de Rei, expedidos até ao termo do prazo fixado. 10.1-O formulário, devidamente datado e assinado, deve ser acompanhado dos seguintes documentos: a)-currículum Vitae atualizado, datado e assinado, dele devendo constar as habilitações literárias e a experiência profissional, designadamente, as funções que exerce e exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida em matéria relacionada com a área funcional do posto de trabalho, com indicação expressa das entidades promotoras, duração e datas; b)-Documentos comprovativos da habilitação académica e profissional, mediante a apresentação de fotocópia do respetivo certificado ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito. c)-No caso dos candidatos titulares de um vínculo de emprego público, declaração emitida pelo serviço público a que o candidato se encontra vinculado, da qual conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira e categoria em que se encontra inserido, a posição remuneratória detida, a indicação do tempo de exercício de funções públicas e, especialmente, na área objeto do presente recrutamento, as funções concretamente desempenhadas, bem como as últimas três avaliações de desempenho, (para os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público); d)-Declaração emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, relativa às menções quantitativas e qualitativas das avaliações de desempenho referentes aos últimos três anos, bem como declaração referente ao tempo de serviço prestado na carreira/categoria de técnico superior. e)-Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos portadores de deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60 % deverão apresentar documento comprovativo da mesma e declarar no requerimento de admissão, sob compromisso. honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a 11-Assiste ao Júri a utilizar no processo de seleção. facultade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação dos elementos comprovativos das suas declarações. 12-As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei. 13-Métodos de seleção – De acordo com o artigo 17.º da Portaria nº233/2022 de 9/9, conjugada com o art.º 36º da LTFP, os métodos de seleção a adotar são: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). 13.1- A AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC): Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais: a habilitação académica ou nível de qualificação (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação de desempenho (AD). Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definidos pelo júri. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: $AC = \frac{HAB+FP+EP+AD}{4}$ em que: AC = Avaliação Curricular; HAB = Habilitações Académicas; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação de Desempenho. a) Habilitações Literárias (AH). Nível de escolaridade exigido de acordo com a idade – 15 valores Superior ao nível de escolaridade exigido – 20 valores b) Formação Profissional (FP). Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o completo, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a prover Sem ações de formação – 10 valores. Frequência de ações de formação e aperfeiçoamento relacionadas com o cargo a prover – 10 + 1 valor por cada ação até ao limite de 20 valores. c) Experiência Profissional (EP). Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao cargo a prover. Sem experiência – 10 valores. < 1 ano – 12 valores. De 1 ano até 3 anos – 13 valores. De 4 a 6 anos – 14 valores.- De 7 a 9 anos – 16 valores. De 10 a 15 anos – 18 valores. Superior a 15 valores – 20 valores d) Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, no âmbito da Lei nº66-

B/2007, de 28/12 e. Dec-Regulamentar nº18/2009 de 4/9. Desempenho inadequado – 4 valores. Sem avaliação – 10 valores.- Desempenho adequado – 15 valores. Desempenho relevante – 18 valores. Desempenho excelente – 20 valores. 13.2 -ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS: Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Terá a duração máxima de 30 minutos por candidato, sendo realizado pelos membros do Júri, de acordo com um guião de questões previamente elaborado e mediante a elaboração de fichas individuais. Este método de seleção é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar; Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles. A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências selecionadas, de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (Competência A + Competência B + Competência C + Competência D) / 4$ Competência A) – Conhecimentos e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades. Competência B) – Relacionamento Interpessoal. Visa avaliar a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldade e eventuais conflitos de forma ajustada. Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional. Competência C) – Realização e Orientação para resultados: Visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço a as tarefas que lhe são solicitadas. Competência D) – Otimização de recursos – Visa avaliar a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade. 14- A classificação e ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula: $CF = AC \times 0,7 + EAC \times 0,3$ Em que: CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 15-Nos termos do nº3, do artº3 do Dec-Lei nº29/2001, de 3/2, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no nº1, do artº2º, da, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. 16 -A publicitação dos resultados obtidos no método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizada na sua página eletrónica. 17- Exclusão e notificação de candidatos: serão notificados por uma das formas previstas nos artigos 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, bem como os excluídos de acordo com o n.º 3 do artigo 25.º da referida portaria para realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. 18-A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação. 19-Composição do júri: Presidente – Paula Cristina Barata Joaquim Crisóstomo, chefe de Divisão de Planeamento, Coordenação Estratégica e Ambiente; Vogais Efetivos: 1º - Domingos Mendes Laranjeira, Chefe de Divisão Financeira e Património, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos; 2º- Ana Maria Louvado Meneses, Coordenadora Técnica da Subunidade Administrativa e de Recursos Humanos Vogais Suplentes: 1º- Maria Manuela dos Santos Ramos Brito (Jurista), 2º- Cláudia Cristina Lopes Antunes, Técnica Superior (Gestão Recursos Humanos) 19.1 – O júri do período experimental será composto pelos mesmos elementos do presente procedimento concursal. 20 — 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. 21-Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor. Município de Vila de Rei, 15 de dezembro de 2022 Ricardo Jorge Martins

Aires

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termino da Oferta

Admitidos

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total SME:		
Total Com Auxílio da BEP:		

Recrutados

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total Portadores Deficiência:		
Total SME:		
Total Com Auxílio da BEP:		