



## Aviso

### **Abertura de procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado – 2 Postos de Trabalho- na Carreira/Categoria de Assistente Operacional - coveiro**

1 – Nos termos do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, bem como com o disposto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (LGTFP), torna-se público que, torna-se público que por deliberação da Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, de 7 de agosto de 2019, e por meu despacho datado de 8 de agosto de 2019, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso (extrato) no Diário da República, procedimento concursal comum, para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento dos postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo;

2 – 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.

3 — Quotas de emprego: nos termos do previsto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem 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 do diploma supramencionado

4 – Local de trabalho: Local de trabalho — O local de trabalho situa -se na área geográfica do Município de Ferreira do Alentejo.

5 – Caracterização do posto de trabalho: Funções correspondentes à caracterização funcional da categoria de Assistente Operacional, constantes do anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LGTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, competindo-lhes desempenhar funções de coveiro nomeadamente: manusear equipamentos, ferramentas e utensílios manuais ou elétricos necessários à



execução de trabalhos: Execução de trabalhos de manutenção e reparação nos edifícios e

equipamentos propriedade da autarquia e/ou sob sua gestão, Vigilância das instalações propriedade da autarquia e/ou gestão designadamente a abertura e fecho das instalações sempre que se mostre necessário e observando os procedimentos de segurança, Realização de trabalhos de limpeza e manutenção do cemitério e zonas envolventes, Realização de todos os serviços de cemitério, Organização e atualização do livro de inumações no cemitério, Proceder a abertura de covais, Execução de inumações, transladações, exumações e outros serviços próprios dos cemitérios, operar com o equipamento do crematório, e executar todas as funções inerentes ao funcionamento do crematório. Executar outras tarefas desde que lhe sejam solicitadas superiormente, desde que relacionadas com a sua atividade, e de acordo com as necessidades da entidade empregadora pública

6 - Perfil de competências: organização e método de trabalho; responsabilidade e compromisso com o Serviço; conhecimento e experiência; iniciativa e autonomia e orientação para a segurança

7 – Posição remuneratória: 4.<sup>a</sup> posição remuneratória da categoria de assistente operacional, nível 4 da tabela remuneratória única, à qual corresponde o montante pecuniário de (euro) 635,07 (base remuneratória na Administração Pública), não havendo lugar à negociação.

8 – Nos termos dos n.os 1 e 2 do artigo 32.º da Portaria artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna que será utilizada sempre que, no prazo máximo de 18 meses contados da data de homologação da referida lista de ordenação final, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.

9 – Requisitos de admissão: Só podem ser admitidos a concurso os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos, previstos no artigo 17.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação:

9.1. - Requisitos previstos no artigo 17.º da LGTFP:

a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, convenção internacional ou por lei especial;

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 a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

9.2. - Nível Habilitacional: Escolaridade obrigatória. Não é possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

10 – Área de recrutamento:

10.1 — O recrutamento inicia -se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, em cumprimento do estabelecido nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da LGTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

10.2 — Conforme determina o n.º 4 do artigo 30.º da LGTFP, tendo em conta os princípios de produtividade, racionalização e eficácia que devem presidir a atividade desta Câmara Municipal, na impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, foi autorizado que se proceda ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou, sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

11 – Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em situação de requalificação, 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.

12 — Forma e prazo para apresentação das candidaturas:

12.1 — Prazo : 10 dias úteis a contar da data de publicação do presente aviso no Diário da República, nos termos do artigo 18.º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril

12.2— Forma de apresentação da candidatura: As candidaturas deverá ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório do formulário disponível em: [www.cm-ferreira-alentejo.pt](http://www.cm-ferreira-alentejo.pt), ou na secção de Recursos Humanos do Município de Ferreira do Alentejo, sito na Praça Comendador Infante Passanha, nº 5, 7900-571- Ferreira do Alentejo, o qual deverá ser dirigido ao senhor Presidente da Câmara de Municipal.

12.3 — A apresentação da candidatura em suporte de papel, é admitida, é efetuada nos termos dos artigos 104.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.



12.4— O formulário de candidatura deve ser acompanhado da seguinte documentação, sob pena de exclusão:

12.4.1 – Documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão referidos no ponto 9.1 do presente aviso (certificado do registo criminal, atestado comprovativo dos requisitos de robustez física e perfil psíquico, passado por médico no exercício da sua profissão e fotocópia do boletim de vacinas e exhibir o bilhete de identidade ou o cartão de cidadão). É dispensada a apresentação dos documentos indicados no presente ponto, desde que os candidatos declarem, no Formulário Tipo de Candidatura, que reúnem os referidos requisitos;

12.4.2 – Documentos comprovativos do requisito habilitacional, referido no ponto 9.2, do presente aviso,

12.4.3 – Declaração passada e autenticada pelo órgão ou serviço de origem (fotocópia), da qual conste a modalidade do vínculo, a carreira, categoria, atividade executada e o respetivo tempo de serviço, posição remuneratória detida e avaliação de desempenho obtida nos últimos 3 anos 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, quando aplicável;

12.4.4 – Curriculum Vitae, detalhado, paginado e assinado, do qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho, com a indicação das funções com maior interesse para o lugar a que se candidata e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para a apreciação do seu mérito;

12.4.5 – Documentos comprovativos das declarações constantes do Curriculum Vitae, nomeadamente no que respeita a habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho;

12.4.6 – Quaisquer outros elementos que possam ser relevantes para a apreciação do seu mérito ou suscetíveis de constituírem motivo de preferência legal, sob pena de não serem considerados.

12.5 – São motivos de exclusão, sem prejuízo de outros legalmente previstos, a apresentação da candidatura fora de prazo, a falta de apresentação do Formulário Tipo de Candidatura, a falta de entrega de algum dos documentos referidos no ponto 12.4.1 ou a



falta de declaração, no Formulário Tipo de Candidatura, da reunião dos requisitos de admissão a concurso referidos no ponto 9.1 do presente aviso, bem como a falta de entrega do documento referido no ponto 12.4.2.

12.6 – A não apresentação do documento referido no ponto 12.4.3 ou a falta de indicação, nesse documento, da categoria e, ou atividade, implica a aplicação dos métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, previstos no ponto 14.1 b) do presente aviso, ainda que os candidatos aleguem que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos em situação de valorização profissional, que os mesmos aleguem que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;

12.7 – A não apresentação dos documentos referidos no ponto 12.4.5 ou a falta de indicação da avaliação do desempenho ou da atividade e respetivo tempo de serviço no documento referido no ponto 12.4.3, bem como a não apresentação de declaração comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação do desempenho no período a considerar com indicação do respetivo motivo, implica a não consideração desses elementos, mesmo que constantes do Curriculum Vitae, para efeitos de aplicação do método de seleção Avaliação Curricular

12.8. – As falsas declarações prestadas pelo candidato serão punidas nos termos da lei.

13 — Métodos de seleção: os métodos de seleção a utilizar, conforme o disposto no artigo 36.º da LGTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 junho, na sua atual redação, valorados nos termos do disposto no artigo 9º.da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, são os seguintes:

13.1. – Métodos obrigatórios:

a) Avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (ECP), para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, exceto se afastados, por escrito, aplicando-se, neste caso os seguintes:

b) Prova de conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), para os restantes candidatos.

13.2 –Método Facultativo: Entrevista profissional de Seleção (EPS)



13.3 — Os candidatos referidos na alínea a) do anterior ponto 13.1, podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), devendo fazer expressamente essa opção por escrito no Formulário

Tipo de Candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)

#### 13.4 - Descrição

13.4.1 — Prova de conhecimentos (PC) — visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A valoração deste método de seleção é de 45 %, terá natureza prática, duração não superior a 45 minutos, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando - se a valoração até às centésimas. A Prova de Conhecimentos terá a natureza prática, e consistirá na realização das seguintes tarefas: Abertura e fechamento manual de uma sepultura, sendo avaliados a destreza no manuseamento das ferramentas e equipamento do crematório, a rapidez de execução e a perfeição final do trabalho

13.4.2 — A avaliação psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competência comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A valoração deste método de seleção é a que consta do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

13.4.3 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A valoração deste método de seleção é a que consta dos n.º 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril,

14 — Os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando -se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos da LGTFP, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, na sua atual redação: a) Avaliação Curricular — (AC) b) Entrevista de Avaliação de Competências — (EAC) c) Entrevista Profissional de Seleção - (EPS)



14.1 — A 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. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o

posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente, os seguintes: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho. É expressa numa escala 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a ponderar.

14.2 — A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com competências consideradas essenciais para o exercício da função.

14.3 — A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

15 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal 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 método de seleção e determinada através da aplicação da seguinte fórmula:

$OF = (PC \text{ ou } AC \times 45 \%) + (AP \text{ ou } EAC \times 25 \%) + (EPS \times 30 \%)$  Sendo: OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos; AC = Avaliação Curricular; AP = Avaliação Psicológica; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Seleção

16 — As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicadas no sítio da Internet a Câmara Municipal, nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

17 — Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte, nos termos do disposto nos n.º 9 e 10 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.



18 — Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

19 — Composição do Júri:

Presidente: -Maria José Guerreiro Mendes Couraça -Chefe de Divisão Administração Municipal

Vogais Efetivos: Álvaro Manuel Nobre de Gusmão Ramos - Chefe da Divisão Urbanização e Obras Públicas, que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos, José Loução Guerreiro., Encarregado Geral Operacional

Vogais Suplentes: João António Guerreiro Camacho – Técnico Superior – Secção de Recursos Humanos e José Francisco Dias Mira – Coordenador Técnico – Divisão de Administração Municipal

20 — Exclusão e notificação de candidatos:

20.1 — Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 23º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril., para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

20.2 — Os candidatos admitidos serão convocados, por uma das formas previstas no artigo 24.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril., para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar

20.3 — A publicitação dos resultados obtidos em cada um dos métodos de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Ferreira do Alentejo e disponibilizada no seu sítio da internet.

20.4 — Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte com uma antecedência de cinco dias úteis, por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

20.5 – Critérios de Ordenação Preferencial: No caso de igualdade de valoração na ordenação final, subsistindo o empate após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria, conforme disposto na alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de preferência na ordenação:

1.º Os candidatos com mais elevada classificação no 2.º método de seleção obrigatório utilizado;





2.º Os candidatos com mais tempo de experiência profissional na área de atividade para qual o procedimento concursal é aberto, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas

20.6 – A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

20.7 – A lista unitária de ordenação final, após homologação, bem como as listas dos resultados intercalares de cada método de seleção, são afixadas em local visível e público das instalações da Câmara de Ferreira do Alentejo 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.

21. – Recrutamento: Atento o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LGTFP, o recrutamento efetua-se por ordem decrescente de ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

22 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril., o procedimento concursal é publicitado na 2ª série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), e na página eletrónica do Município de Ferreira do Alentejo, por extrato, a partir da data da publicação na BEP.

8 de agosto de 2019. — A Vice - Presidente da Câmara Municipal, Maria José do Ó Efigénio