bep Bolsa de Emprego Público

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE201907/0747
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Activa
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Óbidos
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Assistente Operacional
Categoria: Assistente Operacional
Grau de Complexidade: 1
Remuneração: 4.ª Posição da tabela remuneratória única, correspondente ao nível 4 - 635,07€
Suplemento Mensal: 0.00 EUR
Caracterização do Posto de Trabalho: Assegura a limpeza e conservação das instalações e pavimentos, incluindo remoção de lixos e equiparados; colabora nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos; realiza tarefas de arrumação e distribuição; executa outras tarefas simples, não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos na área dos serviços operativos, nomeadamente nos serviços de Obras Municipais e Águas e Saneamento. Colabora na construção, remodelação, manutenção e conservação dos espaços verdes e outros espaços, nomeadamente plantações, podas e limpezas, tratamentos fitossanitários e regas, assim como a reprodução de plantas de exterior. Conduz, eventualmente, viaturas ligeiras.

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: deliberação tomada pelo Órgão Executivo de 13/07/2018

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 Óbidos	2	Largo de S. Pedro		2510086 ÓBIDOS	Leiria	Óbidos

Total Postos de Trabalho: 2

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Município de Óbidos, Largo de S.Pedro, 2510-086 Óbidos

Contacto: 262 955 500

Data Publicitação: 2019-07-31

Data Limite: 2019-08-14

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: Diário da República, II série, n.º145 de 31 de julho de 2019

Texto Publicado em Jornal Oficial: MUNICÍPIO DE ÓBIDOS AVISO 1 - Torna-se público, nos termos e para os efeitos conjugados do n.º 2, do artigo 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), com a alínea b), do n.º 1, do artigo 11.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, que por meu despacho de 22/05/2019, ante a deliberação tomada pelo Órgão Executivo de 13/07/2018, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data da publicação do aviso no Diário da República, procedimento concursal comum para ocupação de 2 (dois) postos de trabalho, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal, deste Município, da carreira/categoria de Assistente Operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado: 2 (dois) postos de trabalho de Assistente Operacional, área de Serviços Gerais, conforme descritivo de funções n.º 122, do anexo ao Mapa de 2019, para a Divisão de Educação, serviço de Recursos e Infraestruturas. 2 - De acordo com solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, "As Autarquias Locais não têm de 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.". 3 – O procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação conforme determina o artigo 265.º da LTFP conjugado com o artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, compete no âmbito das Autarquias Locais, à Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA)relativamente aos respetivos processos de reorganização e trabalhadores, a constituir no âmbito de cada área metropolitana e comunidade intermunicipal. Da consulta à Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais, EGRA, fomos informados em 7 de fevereiro de 2019 através de ofício com o seguinte teor: "Na sequência do ofício enviado pelo Município que V. Ex.ª superiormente preside, referente à existência de trabalhadores em situação de requalificação, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atualizada, vimos pelo presente informar que, à data, a Comunidade Intermunicipal do Oeste está a avaliar o processo de constituição da Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA), pelo que se verifica a inexistência de trabalhadores em situação de requalificação". 4 – Da publicitação do recrutamento através de mobilidade interna na Bolsa de Emprego Público, BEP, resultou a ocupação de um dos postos de trabalho, mantendo-se dois postos de trabalho por ocupar. Não estão constituídas reservas de recrutamento no Município para os referidos postos de trabalho. 5 - Local de trabalho: área do Município de Óbidos. 6 - Legislação aplicável aos presentes procedimentos concursais: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro,

na sua atual redação; Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril; Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro; Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (OE 2019). 7 – Descrição genérica das funções para a carreira/categoria de Assistente Operacional constantes no Anexo à LTFP, referido no n.º 2, do artigo 88.º, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional - "Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos." 7.1 - Caraterização dos postos de trabalho de acordo com os respetivos Perfis de Competências: Assegura a limpeza e conservação das instalações e pavimentos, incluindo remoção de lixos e equiparados; colabora nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos; realiza tarefas de arrumação e distribuição; executa outras tarefas simples, não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos na área dos serviços operativos, nomeadamente nos serviços de Obras Municipais e Águas e Saneamento. Colabora na construção, remodelação, manutenção e conservação dos espaços verdes e outros espaços, nomeadamente plantações, podas e limpezas, tratamentos fitossanitários e regas, assim como a reprodução de plantas de exterior. Conduz, eventualmente, viaturas ligeiras. 7.2 - Constituição dos Júris: Presidente: Ana Sofia Vaz Nunes Godinho, Chefe da Divisão de Educação; Vogais efetivos – Svetlana Morozan Barradas, Técnica Superior (que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos) e Márcio José Macatrão Marques, Encarregado Operacional; Vogais Suplentes – Sabina da Silva, Técnica Superior e Carla Silva Santos, Assistente Técnica. 8 – A constituição da relação jurídica de emprego público depende da reunião, pelos candidatos, dos requisitos previstos no artigo 17.º, da LTFP, ou seja: a) Ter Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interditado, independentemente do motivo, para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Possuir a robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprir as leis de vacinação obrigatória. Os candidatos deverão ainda declarar, obrigatoriamente, no formulário tipo de candidatura, sob pena de exclusão, que reúnem aqueles requisitos. 9 – Em conformidade com o disposto no n.º 3, do artigo 30.º da LTFP e a alínea d), do n.º 1 do artigo 37.º, da LTFP, o recrutamento para constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado inicia-se sempre de entre trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, sendo que, nos termos do n.º 4, do referido artigo acima referido 30.º, da LTFP, em caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, precedendo parecer favorável, pode proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego previamente estabelecida, parecer favorável, proferido pelo Órgão Executivo na sua reunião de 13/07/2018 e o meu despacho datado de 22/05/2019, e em linha com o princípio da eficiência e economia que deve nortear a atividade municipal, proceder-se-á, em sede destes procedimentos concursais, ao recrutamento concomitante de candidatos que: (i) se inscrevam no universo a que se refere o n.º 3, do artigo 30.º da LTFP e a alínea d), do n.º 1 do artigo 37.º, da LTFP; e (ii) se inscrevam no universo a que se refere o n.º 4, do referido artigo 30.º, da LTFP, respeitando-se a ordem de prioridade no recrutamento prevista em Lei. 10 – Nos termos da alínea k), do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019,de 30 de abril 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 Óbidos idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento. 11 — Nível habilitacional exigido: Escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, ou seja, nascidos até 31.12.1966: 4.º ano de escolaridade; nascidos entre 01.01.1967 e 31.12.1980: 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. 12 – Forma, prazo, local, endereço e documentação para apresentação de candidaturas: 12.1 - A apresentação das candidaturas é efetuada obrigatoriamente em suporte de papel, através do preenchimento de formulário tipo, a que se refere o Despacho (extrato) n.º

11321/2009, publicado na 2.ª série, do Diário da República, de 8 de maio, podendo ser obtido na página eletrónica deste Município em http://www.cm-obidos.pt/rh-formularios, a entregar pessoalmente ou a remeter por correio registado, com aviso de receção, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Óbidos, Largo de São Pedro Edifício dos Paços do Concelho, 2510-086 Óbidos, até ao termo do prazo de candidatura referido no ponto 1, do presente aviso. O Município encontra-se a desenvolver os procedimentos com vista ao cumprimento do n.º 2 do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019,de 30 de abril, pelo que à data não serão aceites candidaturas por via eletrónica. 12.2 – Apenas serão considerados os documentos redigidos em língua portuguesa. 12.3 – As candidaturas deverão ser acompanhadas de Curriculum Vitae atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado, mencionando nomeadamente o número de cartão de cidadão, com referência à data de validade e o número de contribuinte, a experiência profissional anterior relevante para o exercício das funções do lugar a concurso, ações de formação e aperfeiçoamento profissional com referência à sua duração; fotocópia do certificado de habilitações literárias, sem prejuízo da apresentação de fotocópias de outros documentos comprovativos dos factos referidos no Curriculum Vitae. No caso do candidato já deter vínculo de emprego público, deverá ainda, igualmente sob pena de exclusão, apresentar a respetiva declaração comprovativa emitida e autenticada pelo(s) Serviço(s) de origem, que circunstancie: i) a respetiva relação jurídica de emprego público; ii) carreira e categoria em que se encontra integrado; iii) atribuição, competência e atividade que se encontra a cumprir ou a executar, ou por último haja cumprido ou executado, caraterizadoras do inerente posto de trabalho, conforme descrito no respetivo Mapa de Pessoal; iv) tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, no quadro de integração em carreira (conforme artigo n.º 1, do artigo 79.º, da LTFP) e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caraterizadoras dos postos de trabalho objeto do presente procedimento; v) avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com referência à respetiva escala, e/ou período não avaliado a que tenha sido atribuído 1 ponto por cada ano, nos termos, designadamente, do n.º 7, do artigo 113.º, da LVCR, e/ou do n.º 2, do artigo 30.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, e/ou eventual não atribuição, ainda, do referido ponto por cada ano não avaliado; vi) posição remuneratória correspondente à remuneração auferida, para efeitos do artigo 38.º, da LTFP. 12.4 – Para aplicação dos métodos de seleção e respetivos parâmetros, quando aplicável, apenas serão considerados os factos/elementos/aspetos devidamente documentados. 12.5 – A prestação de falsas declarações ou a apresentação de documento falso determina a exclusão do candidato, sem prejuízo de participação às entidades competentes para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal. 13 - Métodos de Seleção, Preceitos Gerais e Ponderações aplicáveis aos presentes procedimentos concursais: 13.1 – Os métodos de seleção a utilizar serão a Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT) e Avaliação Psicológica (AP), os quais serão complementados com o método facultativo ou complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS). 13.2 – Cada um dos métodos utilizados para todas as referências é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. 13.3 - A ordenação final dos candidatos que completem os procedimentos será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e a respetiva classificação final (CF) resultará da aplicação das seguintes fórmulas: CF = (PECT x 45%)+(AP x 25%)+ (EPS x 30%). 13.4 – A prova Escrita de Conhecimentos Teóricos destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função. A prova revestirá a forma escrita, de natureza teórica específica, e será constituída por questões de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla. A sua classificação será feita numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas, estando em análise, quando aplicáveis, na respetiva correção, os aspetos de acerto da resposta e a indicação das normas legais aplicáveis. A prova terá a duração de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância e com possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados, devendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos. 13.5 - Programa e Legislação, necessária para a realização da prova - Constituição da República Portuguesa; Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro; Regime jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014,

de 20 de junho; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação; O Novo Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 66-B/2012, de 31 de dezembro, aplicada às autarquias locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro; Lei Bases do Sistema Educativo, Lei n.º 46/86, de 14 de outubro; Regulamento Interno do Agrupamento de escolas Josefa de Óbidos. 13.5.1 - A indicação da legislação mencionada no ponto 13.5 deverá ser considerada pelos candidatos sempre na sua atual redação. 13.6 - Programa específico necessário para a realização da prova escrita de conhecimentos teóricos - Poderão ser colocadas questões relativamente à profissão inerente ao posto de trabalho, relacionadas com a forma de realizar determinados trabalhos, utilização de equipamentos, etc. 13.7 – A Avaliação Psicológica, 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 é valorada da seguinte forma: a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto; b) 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 valores. 13.8 - 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 Júri e o entrevistado, incidindo sobre os seguintes parâmetros de avaliação: (i) experiência profissional; (ii) registo de motivação e interesse profissional; (iii) capacidade de comunicação; e (iv) relacionamento interpessoal. 13.8.1 - Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo por base a grelha classificativa anexa à Ata n.º 1, do Júri, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações deste Município e disponibilizados no seu portal em: http://www.cm-obidos.pt/Procedimentos-Concursais. 13.8.2 - Será avaliada 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. 13.8.3 - Sendo realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação da EPS resulta de votação nominal e por maioria, e o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros em avaliação. 13.8.4 - Cada entrevista não deverá ter duração superior a 20 minutos. 13.9 - Exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação os procedimentos foram publicitados, bem como ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento serão a Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), os quais serão complementados com o método facultativo ou complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS). 13.10 — Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. 13.11 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula: CF = (AC x 35%) + (EAC x 35%) + (EPS x 30%). 13.12 – 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. Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: - Habilitação Académica de Base (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). 13.13 - 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 simples, ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério: AC = [(HA) + (FP x 2) + (EP) + (AD)] / 5 Em que: - HA = Habilitação Académica de base – Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento. Não se admitindo, no quadro do presente procedimento concursal, possibilidade de substituição da habilitação académica exigida

(titularidade de escolaridade obrigatória, função da data de nascimento, conforme alínea a), do n.º 1, do artigo 86.º, da LTFP), ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, por formação e ou experiência profissionais, a mesma será classificada nos termos seguintes: - Escolaridade Obrigatória (E. O.) – 14 valores; - 1 Grau ou Ciclo Académico a mais que a E. O. – 16 valores; - 2 Graus ou Ciclos Académicos a mais que a E. O. – 18 valores; - 3 ou mais Graus ou Ciclos Académicos a mais que a E. O. – 20 valores. - FP = Formação Profissional - Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação na área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados. Considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função visada no presente procedimento concursal (conforme tipologia constante no artigo 10.º, do Decreto -Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro), será classificada em resultado do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento, nos termos seguintes: - < 7 horas – 4 valores; - = 7 horas e < 21 horas – 8 valores; - = 21 horas e < 90 horas – 12 valores; - = 90 horas e < 180 horas – 16 valores; - = 180 horas e < 280 horas – 18 valores; - = 280 horas – 20 valores. Sendo que: - Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação de candidaturas; - Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 6 horas de formação; - Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 6 horas de formação; - Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados se verifique que o número de horas de duração da mesma é maior que o número de horas frequentadas ou assistidas, será considerado este último. - EP = Experiência Profissional - Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de funções na carreira visada no presente procedimento com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho visado no presente procedimento e ao grau de complexidade da mesma. Reporta-se às funções desempenhadas na categoria, no quadro de integração em carreira (conforme artigo 88.º, da LTFP), e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos mesmos, no âmbito da administração pública, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos: - < 1 ano – 4 valores; - = 1 ano e < 3 anos – 8 valores; - = 3 anos e < 5 anos – 12 valores; - = 5 anos e < 7 anos – 16 valores; - = 7 anos e < 9 anos – 18 valores; - = 9 anos – 20 valores. - AD = Avaliação de Desempenho - Este parâmetro refere-se ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Caso o último ano avaliado não o tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores. Para efeitos da classificação deste parâmetro será unicamente levada em consideração a última nota efetivamente atribuída, em sede de avaliação regular conforme previsto na Lei n.º 10/2004 de 22 de março ou na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, num dos últimos três anos civis. A classificação deste parâmetro será obtida através da multiplicação por 4 (quatro) da avaliação quantitativa obtida no último ano em que o candidato foi objeto de avaliação, desde que esse ano seja um dos indicados no parágrafo anterior. Caso o candidato não tenha sido avaliado em nenhum daqueles anos ser-lhe-á atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro. 13.13.1 — Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro. 13.14 — A 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 e incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro. Esta entrevista deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e evidenciadas pelo candidato. O resultado de cada competência avaliada é assinalado na respetiva Grelha de Avaliação, em função do seu nível de presença no candidato: - Competência presente a um nível elevado – 20 valores - Competência presente a bom nível – 16 valores - Competência presente um nível suficiente – 12 valores - Competência presente a um nível reduzido – 8 valores - Competência Ausente – 4 valores Para determinar a avaliação quantitativa obtida por cada candidato será feita a soma das avaliações de cada competência e daí retirada a respetiva média aritmética, arredondada para a segunda casa decimal

(centésimas). A avaliação quantitativa encontrada na análise anterior, corresponderá uma avaliação qualitativa encontrada de acordo com os seguintes intervalos: - De 4 a 6 valores = Insuficiente; - > 6 e <10 valores = Reduzido; - =10 e <14 = Suficiente; - =14 e <18 = Bom; - =18 e =20 Elevado. 13.15 – À Entrevista Profissional de Seleção são aplicáveis as considerações constantes do presente aviso nos pontos 13.8 a 13.8.4. 14 - Para efeitos do n.º 1, do artigo 46.º, da LTFP, os Júris referidos no ponto 7.2 deste aviso, serão os mesmos para efeitos de acompanhamento e avaliação final dos períodos experimentais dos contratos de trabalho que vierem a resultar dos presentes procedimentos concursais. 15 – A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal e serão ainda excluídos aqueles que obtenham uma classificação final inferior a 9,5 valores. 16 – Em situação de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 27.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, sem prejuízo do artigo 66.º da LTFP. 17 – O Recrutamento será efetuado conforme o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º,da LTFP. 18 - Os candidatos têm acesso às atas do júri que se encontram disponíveis em http://www.cm-obidos.pt/Procedimentos-Concursais, de acordo com o n.º 6, do artigo 11.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. 19 - Notificação dos candidatos admitidos e excluídos: i) Os candidatos admitidos serão convocados, por uma das formas previstas nas alíneas a) a d) do artigo 10.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, nos termos previstos no n.º 1, do artigo 24.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril; ii) De acordo com o preceituado no n.º 1, do artigo 22.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a) a d) do artigo 10.º da mesma Portaria, para a realização da audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, cuja pronúncia deverá ocorrer nos termos constantes no artigo 23.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. As alegações a apresentar pelos candidatos podem ter por suporte formulário tipo disponível em: http://www.cm-obidos.pt/rh-formularios. 20 – Em conformidade com o artigo 25.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente a afixar na entrada principal do Edifício dos Paços deste Município e disponibilizada em: http://www.cm-obidos.pt/Procedimentos-Concursais, sendo que, os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte por uma das formas previstas nas alíneas do artigo 10.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. 21 – Atento o artigo 28.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril: i) à lista unitária de ordenação dos candidatos aprovados é aplicável com as necessárias adaptações o disposto no artigo 10.º e n.ºs 1 a 5, do artigo 23.º, da mesma Portaria; ii) para efeitos da audiência dos 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 efetuar, também, pela forma prevista no artigo 10.º; iii) a lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na II série do Diário da República, afixada no local referido no ponto anterior e disponibilizada em: http://www.cm-obidos.pt/Procedimentos-Concursais. 22 - Prazos de validade — Os procedimentos concursais são válidos para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para efeitos do previsto no n.º 3, do artigo 30.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. 23 — Quota de emprego para pessoas com deficiência: Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. 24 — Para efeitos de admissão aos procedimentos concursais, e nos termos do artigo 6.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar no formulário tipo de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e indicar se necessitam de meios/condições especiais para a realização dos métodos de seleção. 25 — 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. 26 – Nos termos do disposto no n.º 1, do artigo 11.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o presente procedimento é publicitado por extrato na 2.ª série do Diário da República, íntegra na bolsa de emprego público, (www.bep.gov.pt), e na página eletrónica do Município de Óbidos (http://www.cm-obidos.pt/Procedimentos-Concursais). 27 – Determinação do posicionamento remuneratório: será efetuado de acordo com

as regras constantes do artigo 38.º, da LTFP, tendo lugar imediatamente após o termo dos procedimentos concursais, ou seja: 4.ª posição da tabela remuneratória única, correspondente ao nível 4, da carreira geral de Assistente Operacional, em conformidade com o Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, com a Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro e Decreto-Lei n.º 29/2019, de 20 de fevereiro, atualmente fixada em 635,07€ (seiscentos e trinta e cinco euros e sete cêntimos). 28 - Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor. Município de Óbidos, 25 de junho de 2019 - O Presidente da Câmara, Humberto da Silva Marques.

Observações

Escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, ou seja, nascidos até 31.12.1966: 4.º ano de escolaridade; nascidos entre 01.01.1967 e 31.12.1980: 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.

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:		