

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202411/0901
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Pendente
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Paços de Ferreira
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Assistente Operacional
Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1
Remuneração: 1017.56 €
Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Assistente Operacional, área de atividade, Motorista de Pesados e Manobrador de Máquinas Pesadas em Obra (CNAEF 010 Programa de Base), para exercer funções no Departamento de Engenharia e Desenvolvimento da Infraestrutura Municipal, conduzir máquinas pesadas de movimentação de terras, guaus ou veículos, manobrando também sistemas hidráulicos ou mecanismos complementares das viaturas, zelar pela conservação e limpeza, verifica diariamente os níveis de óleo e água e comunicar as ocorrências normais detetadas nas viaturas, pode conduzir outras viaturas ligeiras ou pesadas, é responsável pelos equipamentos sob a sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quanto necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva
Nomeação transitória, por tempo determinável
Nomeação transitória, por tempo determinado

Relação Jurídica: 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: o Senhor Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos, Joaquim Adelino Moreira de Sousa, faz público por deliberação da Câmara Municipal, em reunião Ordinária do Executivo de 4 outubro de 2024, conforme o previsto nos artigos 4.º e 9.º do Decreto-Lei n.º209/2009, de 3 de setembro

Habilitação Literária: 9º ano (3º ciclo ensino básico)

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Paços de Ferreira	9	Praça da República, 46	Paços de Ferreira	4590527 PAÇOS DE FERREIRA	Porto	Paços de Ferreira

Total Postos de Trabalho: 9

Quota para Portadores de Deficiência: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Formação	Grande Grupo	Área de Estudo	Área de Educação e Formação	Programas/conteúdos
Escolaridade mínima obrigatória, correspondente à idade do candidato.	Programas gerais	Programas de base	Programas de base	Programas de base

Outros Requisitos: Carta de Condução Categoria C ou C1E e formação específica de Manobrador de Máquinas Pesadas em Obra e CAM (Certificado de Aptidão para Motoristas) válido.

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt/processos-ativos>

Contacto: recrutamento@cm-pacosdeferreira.pt / 255 860 700

Data Publicitação: 2024-11-22

Data Limite: 2024-12-05

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: D.R. II Série nº 225 de 20-11-2024 Aviso (extrato) n.º 26012/2024/2

Texto Publicado em Jornal Oficial: AVISO Nos termos e para os efeitos previstos no art.º 33 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LGTFP e aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com o artigo 11.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, o Senhor Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos, Joaquim Adelino Moreira de Sousa, faz público por deliberação da Câmara Municipal, em reunião Ordinária do Executivo de 4 outubro de 2024, conforme o previsto nos artigos 4.º e 9.º do Decreto-Lei n.º209/2009, de 3 de setembro, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso no Diário da República, o procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de nove postos de trabalho de Motorista de Pesados e Manobrador de Máquinas Pesadas em Obra. 2- Consultada a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), para o Município de Paços de Ferreira, a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, em cumprimento do disposto no artigo 16.º do Decreto – Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, foi prestada a 5 março 2024 a seguinte informação: "a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa ainda não procedeu à constituição do EGRA, previsto no artigo 16.º do DL209/2009, de 3 de dezembro" 3- Caracterização do posto de trabalho: Caracterização do posto de trabalho: Assistente Operacional, área de atividade, Motorista de Pesados e Manobrador de Máquinas Pesadas em Obra (CNAEF 010 Programa de Base), para exercer funções no Departamento de Engenharia e Desenvolvimento da Infraestrutura Municipal, conduzir máquinas pesadas de movimentação de terras, gruas ou veículos, manobrando também sistemas hidráulicos ou mecanismos complementares das viaturas, zelar pela conservação e limpeza, verifica diariamente os níveis de óleo e água e comunicar as ocorrências normais

detetadas nas viaturas, pode conduzir outras viaturas ligeiras ou pesadas, é responsável pelos equipamentos sob a sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quanto necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. 4- Local de Trabalho: Câmara Municipal de Paços de Ferreira. 5- Determinação do posicionamento remuneratório: obedecerá ao disposto no art.º 38.º da LGTFP, sendo a posição remuneratória – 1017.56 € (mil e dezassete euros e cinquenta e seis cêntimos) correspondente à 5.ª posição remuneratória, nível 9 da Tabela Remuneratória Única. 6-Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, na impossibilidade de ocupação de todos ou parte dos postos de trabalho objeto do presente procedimento concursal por trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem em situação de requalificação, o recrutamento, será efetuado de entre os trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, conforme o Plano Anual de Recrutamento para 2024, publicado no Diário da República, 2.º Série, n.º 53, de 14 de março de 2024, Aviso n.º 5547/2024/2, Parte H. 7-Não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira e categoria e, não se encontrem em situação de requalificação, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Paços de Ferreira idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita no presente procedimento. 8-Os requisitos de admissão são: Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional; Ter 18 anos de idade completos; Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe a desempenhar; Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória. 8.1 – Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória, correspondente à idade do candidato. Não é substituível o nível de habilitação exigido por formação ou experiência profissional. 8.2 – Requisitos Especiais: Carta de Condução Categoria C ou C1E e formação específica de Manobrador de Máquinas Pesadas em Obra e CAM (Certificado de Aptidão para Motoristas) válido. 8.3 – Os/as candidatos/as devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. 9 – Informa-se que a publicitação integral do procedimento, bem como a respetiva candidatura será efetuada, exclusivamente, em formato eletrónico em <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt/processos-ativos>. 9.1 – Para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será utilizado o correio eletrónico constante do formulário eletrónico de candidatura. 10 – A submissão da candidatura deverá ser acompanhada de curriculum vitae e ainda dos seguintes elementos em formato PDF, tendo como limite 1Mb por documento: Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas no ponto 8.1 e carta de condução categoria C ou C1E e formação específica de Manobrador de Máquinas Pesadas em Obra e CAM (Certificado de Aptidão para Motoristas), válido. Os/as candidatos/as possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão. Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas nos últimos cinco anos, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas. Declaração(ões) /documentos de experiência profissional que comprove(m) grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades do posto de trabalho a preencher. Declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada, da qual conste: a modalidade de vínculo de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato em funções públicas). 10.1 – A não submissão dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do procedimento concursal. 11 – Os/as candidatos/as que exercem funções na Câmara Municipal de Paços de Ferreira ficam dispensados de apresentar os documentos referidos nas alíneas a), b) e c) do ponto anterior, desde que refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual. 12 – Métodos de Seleção: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências. (candidatos detentores de relação jurídica de emprego público) Ou Provas de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências (restantes candidatos) Provas de conhecimentos, destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício de função. A

prova de conhecimentos será realizada em contexto prático, terá caráter eliminatório e terá a duração de 30 minutos, visará avaliar a capacidade de aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas de âmbito profissional; especificamente visará avaliar a capacidade do exercício de manobras variadas de máquinas em obra, tal como gruas, manobrando também sistemas hidráulicos ou mecanismos complementares e veículos pesados de mercadorias. Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências; 12.1 – Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. 12.2 – Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos. 12.3 – Os métodos referidos no ponto 12.1) podem ser afastados pelos/as candidatos/as, através de menção expressa no formulário, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 12.2) cfr. previsto no n.º 3 do art. 36 da LTFP. 12.4 – Ao abrigo do disposto no art. 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção. 12.5 – Avaliação Curricular: visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. A avaliação curricular numa escala de 0 a 20 valores, expressa até centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: Habilitações Académicas – HA; Formação Profissional – FP; Experiência Profissional – EP; Avaliação de Desempenho – AD. De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$ Em que: Habilitações Académicas - Valoração - Escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato - 18 valores - Habilitação superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato – 20 valores As Formações Profissionais (FP) Apenas serão consideradas as ações de formação dos últimos 5 anos e na área de atividade específica para que é aberto o presente Procedimento Concursal, que se encontrem devidamente comprovadas mediante a entrega de cópias dos respetivos certificados (máximo 20 valores): Formação Profissional - Valoração Sem Formação – 10 valores; Inferior a 20 horas – 12 valores; Igual ou Superior a 20 horas e Inferior a 50 horas – 16 valores; Igual ou Superior a 50 horas – 20 valores No caso da declaração de participação na ação de formação não ser expressa em horas, o apuramento será efetuado da seguinte forma: 1 dia = 7 horas; 1 semana (5 dias) = 35 horas; 1 mês (22 dias) = 154 horas A Experiência Profissional (EP) Incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas: Experiência Profissional - Valoração Sem Experiência – 10 valores; Inferior a 6 anos – 12 valores; Igual ou superior a 6 anos e inferior a 12 – 15 valores; Igual ou superior a 12 anos – 20 valores. 12.6 – A Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: Avaliação de Desempenho – Valoração 4,5 a 5 valores – Excelente/4 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores; 4 a 4,4 valores – Muito Bom/4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores; 3 a 3,9 valores – Bom/2 a 3.999 – Desempenho Adequado – 12 valores; 1 a 2,9 valores – Insuficiente ou 2 a 2.9 – Necessita de Desenvolvimento/1 a 1.999 – Desempenho Inadequado – 8 valores. 12.6.1 – Os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a valoração de 10 valores. 12.7 – A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever do sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma duração de 24 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. Será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. 12.8 – Entrevista de Avaliação de Competências, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da

função. A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (A + B + C + D + E) / 5$

Relacionamento Interpessoal: visa avaliar a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

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.

Responsabilidade e compromisso com o serviço: visa avaliar a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

Orientação para a Segurança: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

Trabalho de Equipa e Cooperação: visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.

13 – A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: $OF = (PC(70\%) + AP + EAC(30\%)) / 100$ ou $OF = (AC(70\%) + EAC(30\%)) / 100$

OF – Ordenação final PC – Prova de Conhecimentos AP – Avaliação Psicológica AC – Avaliação Curricular EAC – Entrevista de Avaliação de competências

14 – A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.

15 – Em caso de igualdade entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: Candidato(a) que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; Candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; Candidato residente no concelho de Paços de Ferreira até à data da candidatura ao procedimento concursal; Candidato(a) com habilitação literária superior; Candidato(a) com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências: Relacionamento Interpessoal; Trabalho de Equipa e Cooperação; Orientação para a Segurança; Responsabilidade e compromisso com o serviço; Otimização de Recursos.

6) Candidato com idade superior 16 – O Júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos/às candidatos/as sejam realizadas pela Divisão de Recursos Humanos.

17 – A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será divulgada na página de detalhe do procedimento concursal, em <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt/>.

18 – Composição do Júri: Presidente: Fernanda Rute Nascimento Paixão Freitas Gonçalves, Diretora do Departamento Engenharia e Desenvolvimento da Infraestrutura Municipal, em regime de substituição. Vogais Efetivos: Célia Maria Carvalho Magalhães, Técnica Superior substituído, nas suas faltas ou impedimento, pelo primeiro vogal efetivo, Ana Maria Moreira Leal, Diretora de Departamento do Trabalho, em regime de substituição. Vogais Suplentes: Aprígio Dias Carneiro Bessa, Encarregado Geral Operacional e Germano Olímpio Martins Pereira, Coordenador Técnico.

19 – Os/as candidatas/as excluídos/as serão notificados/as nos termos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e do Código de Procedimento Administrativo, para realização de Audiência Prévia. Para o efeito, os/as candidatos/as devem obrigatoriamente utilizar o modelo eletrónico disponível na página de detalhe do procedimento concursal, em <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt/processos-a-decorrer>.

20 – Aos candidatas/as com deficiência é lhes garantido o direito estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher, devendo os mesmos 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, e anexar o atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60%.

21 – As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o art.º 22.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro de 2023, através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Paços de Ferreira e disponibilizada na plataforma de recrutamento online em <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt/>.

22 – 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. 23 – Os dados pessoais que vão ser recolhidos destinam-se única e exclusivamente para os fins do presente procedimento concursal. Paços do Município de Paços de Ferreira 8 de novembro 2024 O Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos, Joaquim Adelino Moreira de Sousa

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termina 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:		