

Município da Praia da Vitória
Aviso Nº 1890/2023

**Procedimento Concursal Comum para Contratação por Tempo Indeterminado de 1
Indivíduo na Categoria de Assistente Operacional – Área funcional de Coveiro**

Para efeitos do disposto do nº1 do artigo 11º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o artigo 33º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que na sequência do despacho da signatária de 15 de fevereiro de 2023, encontra-se aberto procedimento concursal comum, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, em que é aberto procedimento concursal comum para detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, sendo que em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores detentores de vínculo de emprego público a termo resolutivo ou sem vínculo de emprego público, tendo em vista preenchimento de 1 posto de trabalho no Mapa de Pessoal deste Município na categoria de assistente operacional – área funcional de coveiro.

1 – Caracterização do posto de trabalho e perfil de competências:

Funções gerais: As inerentes ao conteúdo funcional, nomeadamente, funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis.

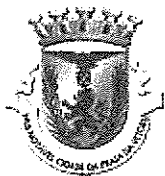
Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico.

Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. (constante do anexo referido no nº 2, do artigo 88º, da LGTFP, anexa à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação).

Funções Específicas:

- 1 Assistente Operacional – área funcional de coveiro:

Procede à abertura e aterro de sepulturas, ao transporte, depósito e levantamento dos restos mortais; abre a sepultura aquando da exumação e verifica a decomposição do cadáver; retira os restos mortais, lava-os e coloca-os numa urna e deposita em local indicado; assegura a limpeza e conservação das instalações afetas ao cemitério municipal bem como efetua ações simples de jardinagem e embelezamento.



2 – Habilitações académicas: 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, concluído com aproveitamento.

2.1 – Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

3 – Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os que venham a ocorrer, nos termos do artigo 27º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.

4 – Legislação aplicável:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Lei nº 35/2014, de 20 de junho;

Declaração de Retificação nº 37-A/2014, de 19 de agosto, com produção de efeitos a 1 de agosto de 2014;

Lei nº 82-B/2014, de 31 de dezembro, com início de vigência a 1 de janeiro de 2015;

Lei nº 84/2015, de 7 de agosto, com início de vigência a 6 de setembro de 2015;

Lei nº 18/2016, de 20 de junho, com início de vigência a 1 de julho de 2016;

Lei nº 42/2016, de 28 de dezembro - com entrada em vigor em 1 de janeiro de 2017;

Lei nº 25/2017, de 30 de maio - com entrada em vigor em 1 de junho de 2017;

Lei nº 70/2017, de 14 de agosto - com entrada em vigor em 19 de agosto de 2017;

Lei nº 73/2017, de 16 de agosto - com entrada em vigor em 1 de outubro de 2017;

Lei nº 49/2018, de 14 de agosto - com entrada em vigor em 10 de fevereiro de 2019;

Lei nº 71/2018, de 31 de dezembro – com entrada em vigor em 1 de janeiro de 2019;

Decreto-Lei nº 6/2019, de 14 de janeiro – com início de vigência em 1 de fevereiro de 2019;

Lei nº 79/2019, de 2 de setembro – com início de vigência em 1 de outubro de 2019;

Lei nº 82/2019, de 2 de setembro – entrada em vigor com o Orçamento do Estado subsequente à sua publicação.

Código do Trabalho

Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro;

Declaração de Retificação nº 21/2009, de 18 de março;

Lei nº 105/2009, de 14 de setembro;



PRAIA DA VITÓRIA
Câmara Municipal

Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, com início de vigência a 1 de novembro de 2011, exceto a alínea m) do n.º 3 do artigo 106.º, o n.º 5 do artigo 127.º, o n.º 4 do artigo 177.º e a alínea c) do n.º 2 do artigo 192.º, que entram em vigor na data do início da vigência da legislação que regule o fundo de compensação do trabalho;

Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, com início de vigência a 1 de agosto de 2012, exceto as alterações efetuadas ao n.º 1 do artigo 234.º e a alínea b) do n.º 2 do artigo 242.º do Código do Trabalho que, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2013;

Declaração de Retificação n.º 38/2012, de 23 de julho;

Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, com início de vigência a 3 de setembro de 2012;

Lei n.º 11/2013, de 28 de janeiro, com efeitos durante o ano de 2013;

Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, com início de vigência a 1 de outubro de 2013;

Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, com início de vigência a 1 de junho de 2014;

Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, com início de vigência a 1 de setembro de 2014;

Lei n.º 28/2015 de 14 de abril, com início de vigência a 1 de maio de 2015;

Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, com início de vigência a 6 de setembro de 2015, exceto a alteração ao artigo 43.º, que entra em vigor com o Orçamento do Estado;

Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, com início de vigência a 2 de abril de 2016;

Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, com início de vigência a 23 de setembro de 2016;

Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, com início de vigência a 1 de janeiro de 2017;

Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, com início de vigência a 1 de outubro de 2017, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017 de 2 de outubro;

Lei n.º 14/2018, de 19 de março, com início de vigência a 20 de março de 2018;

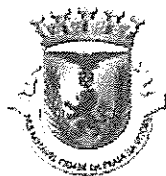
Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro – retificada pela Declaração de Retificação n.º 48/2019, de 3 de outubro;

Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro – com início de vigência a 1 de outubro de 2019;

Regulamento do Cemitério Municipal da Praia da Vitória – Aviso n.º 2790/2001, de 5 de abril;
Inumação e transladação de Cadáveres – Decreto-Lei n.º 411/98, de 30 de dezembro e posteriores alterações.

5 – Local de trabalho: As funções serão exercidas na área do Município da Praia da Vitória.

6 – Em virtude de não existir reserva de recrutamento constituída nesta Câmara Municipal nos termos previstos no n.º 5 do artigo 5º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, portaria esta que revogou a obrigação das Autarquias Locais da consulta à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas, sobre a constituição de reservas de recrutamento, é



inexistente, em reserva de recrutamento, qualquer candidato com o perfil adequado que permita a ocupação dos postos de trabalho pretendidos.

7 - Requisitos de Admissão — São requisitos cumulativos de admissão: Os requisitos gerais de admissão serão os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

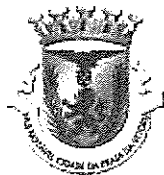
- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8 - 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 ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

9 - Forma e prazo para apresentação das candidaturas: 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso, por extrato, no Diário da República, nos termos do artigo 12.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

9.1 – Formalização das candidaturas: As candidaturas deverão ser apresentadas através de formulário que se encontra em <https://www.cmpv.pt/userFiles/documentos/Câmara Municipal/Recursos Humanos/Formulário de Candidatura a Procedimento Concursal.pdf>, podendo as mesmas ser remetidas através do correio, por carta registada com aviso de receção, endereçada à Câmara Municipal da Praia da Vitória, Rua do Cruzeiro – 9760-851 Praia da Vitória, ou para o e-mail – geral@cmpv.pt, acompanhadas, obrigatoriamente e sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

9.2 - Currículo profissional detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, as quais, todavia, só serão tidas em consideração pelo Júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente fotocópia dos documentos comprovativos da frequência das ações de formação e da experiência profissional;



b) Declaração passada e autenticada pelo serviço de origem da qual conste a relação jurídica de emprego público na carreira/categoria de que seja titular, posição remuneratória, a avaliação de desempenho relativo ao último período, não superior a três anos e a caracterização do posto de trabalho que ocupa, ou ocupou por último no caso de trabalhadores em situação de requalificação, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal;

c) Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias, bem como indicação do número do bilhete de identidade e do número fiscal de contribuinte ou do cartão de cidadão;

d) Aos candidatos que exerçam funções na Câmara Municipal da Praia da Vitória, não é exigida a apresentação de outros documentos comprovativos dos factos indicados no currículo, nomeadamente fotocópia dos documentos comprovativos da frequência das ações de formação, da experiência profissional, das habilitações literárias e avaliação do desempenho, desde que expressamente refiram no requerimento de candidatura, que os mesmos se encontram arquivados no processo individual.

9.3 - Serão excluídos do procedimento os candidatos que não reúnam os requisitos obrigatórios atrás estabelecidos.

10 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

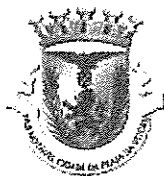
10.1 - Assiste ao Júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

10.2 - Nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão publicitados na página eletrónica do Município - www.cmpv.pt.

11 - Métodos de seleção: Nos termos do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção são os seguintes:

Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), sendo os mesmos aplicados em simultâneo a todos os candidatos detentores de relação jurídica de emprego público e sem relação jurídica de emprego público.

A prova de conhecimentos - visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.



12 - A avaliação das competências técnicas incidirá na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional.

13 - A prova de conhecimentos incidirá sob conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionadas com as exigências da função.

13.1 - A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de consulta, revestindo natureza teórica, será de realização individual e efetuada em suporte de papel, constituída por questões de desenvolvimento e de pergunta direta, sendo classificada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, com a duração máxima de 2h00.

13.2 - A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

A Avaliação Psicológica será valorada da seguinte forma: Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

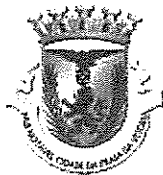
Na última fase do método, para os candidatos que tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.

13.3 - A 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 parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

14 - No caso dos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências. Os métodos de seleção atrás referidos podem ser afastados por escrito pelos candidatos ao abrigo da referida disposição legal, circunstância em que se aplicarão os métodos previstos para os restantes candidatos.

a) Avaliação Curricular (AC) 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, e que são os seguintes: Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação do Desempenho.

15 - Para efeitos do disposto na alínea c) do 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/202, de 9 de setembro, caso os candidatos não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por motivos que não lhe sejam imputáveis, o júri atribuirá a classificação de 10 valores.

16 - Entrevista de Avaliação de Competências, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

17 - As classificações finais resultarão da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção e obedecerão às seguintes fórmulas, sendo valoradas na escala de 0 a 20 valores, arredondada até às centésimas:

a) Para os candidatos em geral:

$CF = 0,50 \times PC + 0,25 \times AP + 0,25 \times EAC$, em que:

CF = Classificação final;

PC = Prova de conhecimentos;

AP = Avaliação psicológica;

EAC = Entrevista de avaliação de competências.

b) Para os candidatos a que se refere o n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e que não tenham afastado, por escrito, os métodos nele constantes:

$CF = 0,50 \times AC + 0,50 \times EAC$, em que:

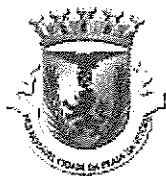
CF= Classificação final;

AC= Avaliação curricular;

EAC= Entrevista de avaliação de competências.

18 - Cada um dos métodos utilizados será eliminatório, pela ordem enunciada, e será excluído o candidato que obtenha obtido uma valorção inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 21º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

19 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicitada na 2.ª série do Diário da República, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal da Praia da Vitória e disponibilizada na sua página eletrónica.



20 — Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

21 - Notificação de candidatos: Nos termos do n.º 1 e 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, as notificações previstas na presente Portaria serão efetuadas preferencialmente através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico.

Nos casos em que não seja possível ou adequado as notificações supramencionadas, recorrer-se-á às restantes formas de notificação prevista no n.º 1 do artigo 112º do Código do Procedimento Administrativo.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público, das instalações da Câmara Municipal da Praia da Vitória e disponibilizada na sua página eletrónica – www.cmpv.pt.

22 - Determinação do posicionamento remuneratório - De acordo com o n.º 1 do artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público, a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal com os limites e condicionalismos impostos pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro.

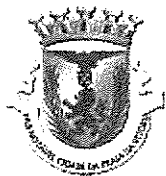
23 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, «a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação».

24 — Quotas de Emprego: De acordo com o n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Os candidatos 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.

25 - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), até ao 2.º dia útil seguinte à presente publicação, no Diário da República por extrato e na página eletrónica do Município, no prazo máximo de dois dias úteis contados da mesma data.

26 - O júri terá a seguinte composição:



PRAIA DA VITÓRIA
Câmara Municipal

Presidente

Madail Denise Ormonde Ávila - Chefe de Divisão de Infraestruturas e Logística (que será substituída nas suas faltas e impedimentos pelo 1º vogal efetivo);

Vogais efetivos

1º - Eugénia Maria Pereira Oliveira – Encarregado Operacional (que será substituída nas suas faltas e impedimentos pelo 1º vogal suplente – Carlos Filipe Leal da Rocha – Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Financeiros);

2º – Anabela Gomes Vitorino Leal – Técnica Superior - Responsável pelo Serviço de Recursos Humanos e Qualidade (que será substituída nas suas faltas e impedimentos pelo 2º vogal suplente – Paulo Manuel Lopes Nunes – Técnico Superior).

Praia da Vitória, 31 de maio de 2023.

A Vereadora com Competência Delegada,

Assinado por: **Paula Cristina Borges de Sousa**
Num. de identificação: 10263672
Data: 2023.06.14 12:26:50+00'00'
Certificado por: **Secretaria-Geral do Ministério da
Administração Interna**
Atributos certificados: **Vereador da Câmara
Municipal de Vila da Praia da Vitória**



CHAVE MÓVEL



