

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta:	OE202401/0275
Tipo Oferta:	Procedimento Concursal Comum
Estado:	Ativa
Nível Orgânico:	Câmaras Municipais
Orgão / Serviço:	Câmara Municipal de Marco de Canaveses
Vínculo:	CTFP por tempo indeterminado
Regime:	Carreiras Gerais
Carreira:	Assistente Operacional
Categoria:	Assistente Operacional
Grau de Complexidade:	1
Remuneração:	De acordo com o ponto 5 do aviso
Suplemento Mensal:	0.00 EUR
Caracterização do Posto de Trabalho:	Refª 19/23 - 1 Assistente Operacional - (Mecânico) Detetar as avarias mecânicas nas viaturas da frota automóvel; Reparar, afinar, montar e desmontar os órgãos de viaturas ligeiras, pesadas e máquinas; Realização de manutenções preventivas, lubrificação e deteção de anomalias em viaturas ligeiras, pesadas e máquinas; Reparação de componentes hidráulicos e pneumáticos de viaturas pesadas e máquinas; Afinar, ensaiar e conduzir em experiência as viaturas reparadas.

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:	Deliberação da Câmara Municipal de 24 de novembro de 2023 e despacho de 28 de novembro de 2023,
Requisitos de Nacionalidade:	Sim
Habilitação Literária:	Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Marco de Canaveses	1	Largo Sacadura Cabral	Marco de Canaveses	4630219 MARCO DE CANAVESSES	Porto	Marco de Canaveses

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: Nível habilitacional — nos termos das disposições conjugadas nos artigos 18.º, 34.º e 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o exercício das funções encontra-se condicionado à titularidade dos seguintes graus académicos e títulos profissionais, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional: Escolaridade obrigatória, conforme a idade:
Até 31 de dezembro de 1966 — 4 anos de escolaridade;
Entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980 — 6 anos de escolaridade;
Entre 1 de janeiro de 1981 e 31 de dezembro de 1994 — 9 anos de escolaridade;
A partir de 01 de janeiro de 1995 — 12 anos de escolaridade.

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: <https://recrutamento.cm-marco-canaveses.pt>.

Contacto: 255538800

Data Publicitação: 2024-01-11

Data Limite: 2024-01-25

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) n.º 479/2024, Diário da República 2ª Série, nº 7, de 10 de janeiro de 2024.

Texto Publicado em Jornal Oficial: Aviso (extrato) n.º 479/2024 Sumário: Abertura de procedimentos concursais comuns para a constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado para preenchimento de postos de trabalho nas carreiras e categorias de assistente operacional. 1 — Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atualizada, conjugado com o disposto no n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que na sequência de deliberação da Câmara Municipal de 24 de novembro de 2023 e meu despacho de 28 de novembro de 2023, se encontram abertos, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da publicação do respetivo aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimentos concursais comuns 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 dos seguintes postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional: Ref.ª 18 -23) — 2 Assistentes Operacionais (Pedreiro); Ref.ª 19 -23) — 1 Assistente Operacional (Mecânico). 2 — Caracterização dos postos de trabalho: Exercer funções em concordância com as competências e atribuições constantes da estrutura orgânica dos serviços e do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do artigo 88.º da mesma Lei, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional, nomeadamente as seguintes atividades: Ref.ª 18 -23) — Levantamento e revestimento maciços de alvenaria de pedra, de tijolo ou de outros, utilizando argamassas e usar ferramentas e máquinas adequadas: lê e interpreta os desenhos e outras especificações técnicas da obra a executar; escolhe, secciona, se necessário, e assenta na argamassa, que previamente dispôs, os blocos de material; percute -os, a fim de melhorar ou inserir no aglomerante e corrigir o respetivo alinhamento; verifica a qualidade do trabalho realizado por meio de fio de prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos; executa rebocos; executa peças de betão armado, nomeadamente, sapatas, vigas, pilares, lajes maciças, lajes aligeiradas e muros de suporte de terras. Executa quaisquer outras tarefas que lhe sejam solicitadas e que estejam no âmbito das suas qualificações e das competências do Município. Ref.ª 19 -23) Detetar as avarias mecânicas nas viaturas da frota automóvel; Reparar, afinar, montar e desmontar os órgãos de viaturas ligeiras, pesadas e máquinas; Realização de manutenções preventivas, lubrificação e deteção de anomalias em viaturas ligeiras, pesadas e máquinas; Reparação de componentes hidráulicos e pneumáticos de viaturas pesadas e máquinas; Afinar, ensaiar e conduzir em experiência as viaturas reparadas. 3 — Nível habilitacional — nos termos das disposições conjugadas nos artigos 18.º, 34.º e 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o exercício das funções encontra-se condicionado à titularidade dos seguintes graus académicos e títulos profissionais, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional: Escolaridade obrigatória, conforme a idade: Até 31 de dezembro de 1966 — 4 anos de escolaridade; Entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980 — 6 anos de escolaridade; Entre 1 de janeiro de 1981 e 31 de dezembro de 1994 — 9 anos de escolaridade; A partir de 01 de janeiro de 1995 — 12 anos de escolaridade. 4 — A publicitação do aviso de forma integral, com indicação designadamente, dos requisitos formais de provimento, da composição do júri, dos métodos de seleção, bem como da formalização de candidaturas é efetuada na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) bem como na página eletrónica da Câmara Municipal do Marco de Canaveses (www.cm-marco-canaveses.pt), através do link: <https://recrutamento.cm-marco-canaveses.pt>. 20 de dezembro de 2023. — A Presidente da Câmara Municipal, Dr.ª Cristina Vieira.

Observações

Aviso

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 um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional – (Mecânico).

1 – Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas doravante designada LTFP, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atualizada, conjugado com o disposto no n.º 4 do artigo 11º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público, que, na sequência de despacho de 28 de novembro da Senhora Presidente da Câmara Municipal do Marco de Canaveses, Dra. Cristina Vieira, encontra-se aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do respetivo aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), 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 um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional – (Mecânico).

Refª 19/23 - 1 Assistente Operacional - (Mecânico)

2 – Não existe reserva de recrutamento interna nos termos do n.º 3 do artigo 5.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.
- Consultada a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, sobre a existência de pessoal em situação de valorização profissional apto para o desempenho das funções, verificou-se a inexistência de pessoal naquela situação, em virtude da mesma, até à presente data, não ter sido ainda constituída como Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA).

3 - Local de trabalho - área do Município do Marco de Canaveses.

4 – Caracterização do posto de trabalho:

Refª 19/23 - 1 Assistente Operacional - (Mecânico)

Detetar as avarias mecânicas nas viaturas da frota automóvel; Reparar, afinar, montar e desmontar os órgãos de viaturas ligeiras, pesadas e máquinas; Realização de manutenções preventivas, lubrificação e deteção de anomalias em viaturas ligeiras, pesadas e máquinas; Reparação de componentes hidráulicos e pneumáticos de viaturas pesadas e máquinas; Afinar, ensaiar e conduzir em experiência as viaturas reparadas.

5 – Posição Remuneratória:

Obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LTFP, sendo a posição de referência 769,20 € (setecentos e sessenta e nove euros e vinte cêntimos), correspondente à 1.ª posição remuneratória, nível remuneratório 5, base remuneratória na Administração Pública, aprovada pela Portaria nº 1553-C/2008, de 31 de dezembro, atualizada pelo Decreto-Lei nº 109-A/2021, de 7 de dezembro, Decreto-Lei nº 51/2022, de 26 de julho e Decreto-Lei nº 84-F/2022, de 16 de dezembro e Decreto-Lei nº 26-B/2023, de 18 de abril.

Caso venha a ficar posicionado em primeiro lugar na lista de ordenação final candidato detentor de prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, a remuneração a auferir é a correspondente à posição remuneratória em que o trabalhador se encontra inserido na entidade de origem.

6 - Requisitos obrigatórios de admissão:

6.1 - Requisitos gerais previstos no artigo 17.º da LTFP:

a) Ter Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção especial ou 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 que se propõe desempenhar;

d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

6.2 – Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

7 – Âmbito do recrutamento:

7.1 – Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LTFP), na sua atual redação, podem candidatar-se trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público.

7.2 – Podem, ainda, candidatar-se trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, nos termos do n.º 3 do referido artigo.

7.3 – 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 desta Câmara Municipal idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

7.4 - Nível habilitacional – nos termos das disposições conjugadas nos artigos 18º, 34º e 86º da LTFP, o exercício das funções encontra-se condicionado à titularidade dos seguintes graus académicos e títulos profissionais, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional:

Escolaridade obrigatória, conforme a idade:

Até 31 de dezembro de 1966 – 4 anos de escolaridade;

Entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980 – 6 anos de escolaridade;

Entre 1 de janeiro de 1981 e 31 de dezembro de 1994 – 9 anos de escolaridade

A partir de 01 de janeiro de 1995 – 12 anos de escolaridade.

8 - Formalização das candidaturas:

8.1 - As candidaturas deverão ser formalizadas através da plataforma eletrónica de recrutamento disponível através do seguinte link: <https://recrutamento.cm-marco-canaveses.pt> mediante o preenchimento de formulário e anexação dos documentos que instruem a candidatura ali indicados.

8.2 - Na formalização da candidatura é obrigatória a anexação de cópias dos documentos comprovativos das declarações prestadas:

a) Currículo atualizado, mencionando, sobretudo, a experiência profissional anterior, com a exata indicação da data do início e do fim de cada atividade e relevante para o exercício das funções do lugar a concurso bem como as ações de formação frequentadas, com alusão à sua duração;

b) Certificado ou documento comprovativo das habilitações literárias.

Os candidatos 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.

c) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar, de onde conste a data de realização e duração das mesmas (documentos apenas aplicáveis a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas);

d) No caso de o candidato já deter vínculo de emprego público, deverá ainda apresentar declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada (reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), da qual conste: A modalidade da relação jurídica de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa e desde quando e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos.

e) Outros documentos considerados pertinentes para efeitos de avaliação da candidatura;

8.3 - A não apresentação dos documentos exigidos determina a exclusão do procedimento concursal, quando a sua falta impossibilite a admissão ou avaliação.

8.4 - Para além dos efeitos de exclusão ou de não provimento, a apresentação ou a entrega de documento falso, bem como as falsas declarações prestadas pelos candidatos, implicam a participação à entidade competente para procedimento disciplinar e penal, conforme os casos.

8.5 - Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento.

8.6 - Os candidatos que sejam trabalhadores com vínculo à Câmara Municipal do Marco de Canaveses, estão dispensados de apresentar a declaração referida na alínea d) do número anterior, bem como os comprovativos a que se referem as alíneas b) e c) desde que expressamente refiram no formulário de candidatura, que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

9 – Métodos de Seleção e utilização faseada:

Nos termos do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante apenas designada por Portaria, conjugado com o n.º 1 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, assim como com o Despacho de abertura do concurso exarado pela Presidente da Câmara em 28 de novembro de 2023, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

Prova de Conhecimentos Prática e Avaliação Psicológica ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

a) 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 para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP;

b) Prova de Conhecimentos Prática e Avaliação Psicológica, para os restantes candidatos.

Os candidatos referidos na alínea a) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção aplicáveis, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no Formulário de Candidatura, caso em que se submeterá aos mesmos métodos de seleção dos candidatos abrangidos pela al. b): Prova de Conhecimentos prática e Avaliação Psicológica.

Os métodos de seleção serão aplicados num único momento, exceto se o número de candidatos for superior a 10, caso em que, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, foi determinada a utilização faseada dos métodos de seleção.

Caso os métodos de seleção sejam aplicados num único momento à totalidade dos candidatos, o júri faseará a avaliação dos mesmos, avaliando no(s) método(s) seguinte(s) apenas os candidatos com aproveitamento no método anterior, nos termos alínea b) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria.

Caso seja utilizado o faseamento dos métodos de seleção, será aplicado o primeiro método à totalidade dos candidatos admitidos, sendo o segundo método de seleção aplicado apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

A aplicação e avaliação dos métodos de seleção assume caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada método de seleção ou que tenham obtido um juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica ou numa das suas fases, o que determina a sua não convocação para o método seguinte.

9.1 – Prova de Conhecimentos Prática (PC), que visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, a prova é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função e reveste de natureza prática.

A prova de conhecimentos prática consistirá em duas fases: resposta a questões colocadas oralmente relacionadas com a Bibliografia constante nos pontos 9.1.3.1, 9.1.3.2 e 9.1.3.3. e avaliação de conhecimentos profissionais na execução de tarefas de Pedreiro e Mecânico e, sendo classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

A – Perceção e compreensão da tarefa: Avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade, espírito de equipa e entreatajuda, confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa, valorada até ao máximo de 5 valores;

B – Aptidão e qualidade na execução da tarefa: Apreciação do domínio técnico e capacidade com que executa corretamente a tarefa, valorada até ao máximo de 5 valores;

C – Regras de segurança do trabalho: Avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa, valorada até ao máximo de 5 valores;

D – Celeridade na execução das tarefas: Cumprindo com as boas práticas, de forma eficiente e eficaz, valorada até ao máximo de 5 valores.

9.1.2 - A classificação da Prova de Conhecimentos resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos:

$PC = A + B + C + D$

em que:

PC = Prova de Conhecimentos

A = Perceção e compreensão da tarefa

B = Aptidão e qualidade na execução da tarefa

C = Regras de segurança do trabalho

D = Celeridade na execução das tarefas

9.1.3 - Bibliografia de apoio para a Prova de Conhecimentos:

9.1.3.1 – Carta ética — Dez princípios éticos da Administração Pública, da Presidência do Conselho de Ministros

9.1.3.2 - Decreto-Lei nº 348/93, de 1 de outubro, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva nº 89/656/CEE, do Conselho, de 30 de novembro, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamento de proteção individual no trabalho e Portaria Nº 988/93, de 6 de outubro, que estabelece as prescrições mínimas de segurança e saúde dos trabalhadores na utilização de equipamento de proteção individual;

9.1.3.3 - Decreto-Lei nº 50/2005 de 25 de fevereiro, que estabelece as prescrições mínimas de Segurança e Saúde para a

utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho;

9.1.4 - Para efeitos de realização da Prova de Conhecimentos, esclarece-se o seguinte:

9.1.4.1 - Durante a realização da Prova de Conhecimentos não pode ser consultada a bibliografia mencionada nos pontos 9.1.3.1, 9.1.3.2 e 9.1.3.3.

9.1.5 - Duração aproximada da Prova Prática: 30 minutos

9.2 - Avaliação Psicológica (AP), que visa avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. O perfil de competências definido compreende a organização e método de trabalho, trabalho de equipa e cooperação, adaptação e melhoria continua e responsabilidade e compromisso com o serviço.

9.2.1 - A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

9.2.2 - Ainda que compita ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final, conforme preceitua o n.º 1 do artigo 9.º da Portaria, no caso deliberaram solicitar à Senhora Presidente da Câmara que seja diligenciado pedido de colaboração da DGAEP ou na ausência de disponibilidade desta, que a mesma possa ser efetuada com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 9.º e dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria.

9.3 - Avaliação Curricular (AC), que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais:

a) Habilitações académicas (HA), em que se avaliará a titularidade do grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida.

b) Formação Profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

c) Experiência Profissional (EP), em que se avaliará o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

9.3.1 - A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + 2EP) / 4$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular;

HA – Habilitações Académicas;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

9.4 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

9.4.1 - A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

9.4.1.1 A - Realização e Orientação para resultados: Visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Procura atingir os resultados desejados.
2. Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
3. Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
4. É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.

9.4.1.2 – B - Conhecimentos e experiência: visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho;
2. Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicos da sua área de atividade;
3. Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade;
4. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

9.4.1.3 - C - 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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Tem um trato cordial e afável com os colegas, superiores e os diversos utentes do serviço;
2. Trabalho com pessoas com diferentes características;
3. Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional;
4. Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.

9.4.1.4 – D - Tolerância à pressão e contrariedades: visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades, de forma adequada e profissional.

Traduz-se nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão;
2. Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional;
3. Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais;
4. Aceita as críticas e contrariedades.

9.4.1.5 – E - Organização e método de trabalho: visa avaliar a capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas;
2. Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho;
3. Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios;
4. Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.

9.4.1.6 - F – Orientação para a Segurança: visa avaliar 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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.
2. Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.
3. Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente.
4. Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança

9.4.2 - O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

- O/A candidato/a evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência - 20 valores;
- O/A candidato/a evidencia 3 indicadores comportamentais da competência - 16 valores;
- O/A candidato/a evidencia 2 indicadores comportamentais da competência - 12 valores;
- O/A candidato/a evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência - 8 valores;
- O/A candidato/a não evidencia indicadores comportamentais da competência - 4 valores

$$EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6$$

10 - Ordenação Final (OF):

10.1 - A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = (PC \times 100\%) + AP$$

ou

$$OF = (40 AC + 60 EAC)/100$$

Em que,

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos Prática

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

11 – Critérios de Seleção: Os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação constam das atas das reuniões do júri, que se encontram publicitadas na página eletrónica do Município, através do link: <https://recrutamento.cm-marco-canaveses.pt>.

12 – Notificação dos candidatos - A notificação dos candidatos faz-se nos termos do artigo 6º, da Portaria (correio eletrónico da plataforma de recrutamento).

13 - No âmbito do exercício do direito de participação dos interessados os candidatos após a receção de notificação no seu e-mail, podem, no decurso do período indicado, exercer esse direito. Na notificação rececionada constará uma hiperligação através da qual se podem pronunciar.

14 – A Lista Unitária de Ordenação Final dos candidatos, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal do Marco de Canaveses e disponibilizada na plataforma eletrónica de recrutamento do Município do Marco de Canaveses, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicitação.

14.1 - Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, serão notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, de acordo com o preceituado no artigo 25.º da Portaria.

15 – Critérios de ordenação preferencial:

15.1 – Em caso de igualdade de valorização entre candidatos os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria.

15.1.1 - Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, será utilizado o seguinte critério de desempate:

Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da Prova de Conhecimentos prática: "Aptidão e qualidade na execução da tarefa".

16 – Composição do Júri:

Refª 19/23 - 1 Assistentes Operacionais (Mecânico)

Presidente – José Manuel Couto Pereira Chefe de Divisão de Vias de Comunicação

Vogais Efetivos:

1.ª vogal – Nuno Filipe Gonçalves Fresco Medon Ferreira, Chefe de Divisão de Edifícios e Equipamento que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos

2.ª vogal – Emília Maria Ferreira de Sousa, Técnica Superior Recursos Humanos.

Vogais Suplentes:

1.ª vogal – Temo José da Silva Ferreira Barbosa, Assistente Técnico (Administrativo).

2.ª vogal – Márcio Manuel Ribeiro de Magalhães, Técnico Superior (Recursos Humanos e Higiene e Segurança).

17 – Prazo de validade: Nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria, o procedimento concursal é válido para ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo máximo de 18 meses contados a partir da data de homologação da lista de ordenação final do presente procedimento concursal (reserva de recrutamento interna).

18 - Quota de emprego: Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, para o

preenchimento do lugar posto a concurso, um candidato com deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. De acordo com o mesmo Diploma, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, 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.

19 - Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, publicado no Diário da República n.º 77, 2.ª Série de 31 de março de 2000, faz-se constar a seguinte menção: "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".

20 – Os dados pessoais dos candidatos que, no âmbito do presente procedimento de recrutamento, sejam por estes transmitidos à Câmara Municipal do Marco de Canaveses, serão somente usados e tratados com vista à prossecução da finalidade que ora se publicita e armazenados pelo prazo estabelecido no artigo 42.º da Portaria, findo o qual serão destruídos. Durante o procedimento de recrutamento e durante o período de armazenamento, a Câmara Municipal do Marco de Canaveses tratará, com a devida e necessária confidencialidade e reserva, os dados pessoais transmitidos pelos candidatos, assegurando-se a sua não transmissão ou divulgação a entidades ou pessoas terceiras não autorizadas nos termos legais.

21 - Nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no Diário da República, por extrato, e na página eletrónica da Câmara Municipal do Marco de Canaveses (www.cm-marco-canaveses.pt), através do link: <https://recrutamento.cm-marco-canaveses.pt>.

22 - Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.
6 de dezembro de 2023
A Presidente da Câmara Municipal
Cristina Vieira

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Terminó 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: