

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202205/0469
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Ativa
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Alter do Chão
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Assistente Operacional
Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1
Remuneração: 705
Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Coveiro - Abrir sepulturas e efetuar o transporte, depósito e levantamento de restos mortais num cemitério; Escavar no solo uma vala com as dimensões adequadas à urna, utilizando picaretas, pás ou máquina apropriada; Conduzir o carro de transporte do corpo até à sepultura; Introduzir cal no caixão, fechá-lo e fazer descer através de cordas, cobrindo-o com terra ou colocando-o num jazigo; Abrir a sepultura aquando da exumação e assegurar-se de que o cadáver está decomposto; Retirar os restos mortais, lavá-los e colocá-los numa urna e depositar em local indicado; Proceder à limpeza e conservação do cemitério e Desenvolver os conteúdos funcionais, respeitantes à carreira e categoria de assistente operacional, estabelecidos e descritos no Anexo da LTFP

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 16/03/2022

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Alter do Chão	1	Largo do Município, N.º 2		7440026 ALTER DO CHÃO	Portalegre	Alter do Chão

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Formação	Grande Grupo	Área de Estudo	Área de Educação e Formação	Programas/ conteúdos
Escolaridade obrigatória, aferida de acordo com a idade do candidato	Serviços	Serviços - diversos	Serviços - diversos	Serviços - diversos

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: CM Alter do Chão, Largo do Município 2, 7440-026 Alter do Chão; ou recursoshumanos@cm-alter-chao.pt

Contacto: 245610000

Data Publicitação: 2022-05-12

Data Limite: 2022-05-26

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) n.º 9638/2022 - Diário da República n.º 92/2022, Série II de 2022-05-12

Texto Publicado em Jornal Oficial: 1. Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 16/03/2022, encontra-se aberto por um período de 10 (dez) dias úteis, a contar da data de publicação na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para ocupação de 1 posto de trabalho para carreira/categoria de assistente operacional (coveiro), previstos no mapa de pessoal desta Autarquia, ao abrigo da alínea a) do n.º 1, do artigo 57.º da LTFP. 2. Legislação aplicável: Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e Código do Procedimento Administrativo. 3. Para efeitos do disposto no artigo 33.º e seguintes da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, não estão constituídas reservas de recrutamento na Entidade Centralizada de Recrutamento (ERC), que permitam satisfazer a presente necessidade de recrutamento, nem no Município nem na Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas – INA, conforme solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, devidamente homologada pelo Exmo. Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, a administração local não é obrigada a consultar o INA, no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação 4. Âmbito do recrutamento: Considerando o disposto no artigo 30.º da LTFP, o recrutamento deverá abranger trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido incluindo pessoal em regime de valorização profissional. De acordo com o princípio de eficiência e economia que deve nortear a atividade municipal, em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado,

poderá proceder-se, excecionalmente, ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público a termo resolutivo ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida 5. Local de trabalho: Área do Município de Alter do Chão. 6. Caracterização do posto de trabalho em função da atribuição, competência ou atividade: Abrir sepulturas e efetuar o transporte, depósito e levantamento de restos mortais num cemitério; Escavar no solo uma vala com as dimensões adequadas à urna, utilizando picaretas, pás ou máquina apropriada; Conduzir o carro de transporte do corpo até à sepultura; Introduzir cal no caixão, fechá-lo e fazer descer através de cordas, cobrindo-o com terra ou colocando-o num jazigo; Abrir a sepultura aquando da exumação e assegurar-se de que o cadáver está decomposto; Retirar os restos mortais, lavá-los e colocá-los numa urna e depositar em local indicado; Proceder à limpeza e conservação do cemitério e Desenvolver os conteúdos funcionais, respeitantes à carreira e categoria de assistente operacional, estabelecidos e descritos no Anexo da LTFP. 7. Prazo de validade: Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o procedimento concursal será válido para ocupação de idêntico posto de trabalho a ocorrer no prazo máximo de 18 meses, contados da data de homologação da lista de ordenação final do presente procedimento (Reserva de recrutamento interno). 8. Requisitos de admissão: Requisitos legais de admissão 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 das funções; e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória. 8.1. 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 idênticos aos postos de trabalho cuja ocupação se publicita. 8.2. Nos presentes procedimentos não existe possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. 9. Habilitações literárias: Os candidatos devem ser titulares do nível habilitacional equivalente à escolaridade obrigatória, em função da idade, ou seja: 4.ª classe para os candidatos nascidos até 31 de dezembro de 1966; 6.º ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980; 9.º ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de janeiro de 1981 e 31 de dezembro de 1995; e o 12.º ano de escolaridade, para os nascidos a partir de 1 de janeiro de 1996, não se colocando a possibilidade de substituição do nível habilitacional por experiência profissional e/ou formação profissional. 10. Posição remuneratória: de acordo com o disposto no n.º 6, do artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o posicionamento remuneratório é alvo de processo de negociação com a entidade empregadora pública e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, nos termos do artigo 21.º, da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, que presentemente a remuneração é de 705,00€. 11. Quotas de emprego: Quotas de emprego: Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos portadores de deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer preferência legal. Estes devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, tipo de deficiência e informar quais os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção. 12. Métodos de Seleção Obrigatórios: Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e do n.º 1 do art.º 5 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, são adotados os seguintes métodos de seleção: a) Prova de Conhecimentos (PC) – destinada a avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais que os candidatos dispõem, bem como as competências técnicas necessárias ao exercício das funções; e, b) Avaliação Psicológica (AP) – destinada a avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, bem como estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. 13. Relativamente aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento concursal foi aberto em causa, ou candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: a) Avaliação Curricular (AC) - visa avaliar 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; e, b) 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 das funções. 14. Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, os métodos de seleção referidos no ponto 13 podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes neste caso os métodos de seleção obrigatórios referidos no ponto 12 do presente aviso. 15. Método de Seleção Facultativo: Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, é adotado o seguinte método de seleção: Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Visa avaliar de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. 16. Valoração dos Métodos de Seleção: 16.1- Prova de Conhecimentos (PC) será de natureza prática, é valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 40%. Terá a duração aproximadamente 30 minutos e consistirá: na execução de funções de carácter manual relacionados com abertura de sepultura e tratamento dos espaços envolventes das sepulturas manuseando o equipamento de forma correta e eficaz. 16.2. Avaliação Psicológica (AP) – destinada a avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos bem como estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. É valorada, em cada fase intermédia, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e, na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 30%. 16.3. Avaliação Curricular (AC) – Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação obtida. Para tal são considerados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar: habilitação académica ou curso equiparado, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho, tendo a ponderação de 40% para a valoração final. Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério: $AC = HA \times 20\% + FP \times 30\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$. Sendo: AC – Avaliação Curricular; HA – Habilitação Académica; FP – Formação Profissional; EP – Experiência Profissional; AD – Avaliação de Desempenho. 16.4. 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 é avaliada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 30%. 16.5. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, e incidirá sobre os parâmetros a seguir indicados: A = Capacidade de expressão oral, fluência verbal, organização e correção do discurso; B = Motivação profissional, experiência profissional, projeto de carreira, cursos profissionais e grau de responsabilidade assumido até à atualidade; C = Conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de atividade a prover; D = Interesses dominantes, disponibilidade, dinamismo, relacionamento interpessoal e sociabilidade., sendo a sua ponderação para a avaliação final de 30%. Serão avaliadas pela média aritmética simples da valoração obtida nos seguintes parâmetros: 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, e será obtida pela aplicação da seguinte fórmula: $EPS = (A+B+C+D)/4$. 17. A Classificação Final dos candidatos resulta da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, pela aplicação da seguinte fórmula: $CF = PC (40\%) + AP (30\%) + EPS (30\%)$ ou $CF = AC (40\%) + EAC (30\%) + EPS (30\%)$. Em que: CF = Classificação final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Seleção. 18. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso. 19. Nos termos previstos nos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases. 20. Em caso de igualdade de valoração, os

critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Mantendo-se a situação de igualdade de valoração após aplicação dos critérios previstos na referida Portaria, prevalece o candidato que tenha mais experiência na área, seguido do tempo de experiência em órgão ou serviço da Administração Pública. 21. Composição do júri: Presidente: Diogo Filipe Ganhão Firmino – Técnico Superior afeto ao Setor de Urbanismo e Edificação do Município de Alter do Chão; 1.º Vogal efetivo: Clara Maria Abreu Martins dos Reis – Assistente Técnica afeta ao Setor de Gestão de Recursos Humanos do Município de Alter do Chão; 2.º Vogal efetivo: Joaquim Manuel Cardoso Godinho – Encarregado Operacional afeto ao Setor de Obras e Serviços Urbanos do Município de Alter do Chão; 1.º Vogal suplente: Francisco Diogo Contente Parelho – Chefe de Divisão da Unidade Orgânica Flexível de Obras, Urbanismos e Serviços Urbanos do Município de Alter do Chão; 2.º Vogal suplente: Maria da Felicidade Martins Teixeira Quina – Assistente Administrativa afeta ao Setor de Gestão de Recursos Humanos do Município de Alter do Chão. 22. As atas do júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final são publicitados na página eletrónica deste município (www.cm-alter-chao.pt) e facultados aos candidatos sempre que solicitados. 23. A publicitação dos resultados obtidos no método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Alter do Chão e disponibilizada no seu sítio da Internet. 24. Forma e prazo da candidatura: as candidaturas deverão ser dirigidas ao Presidente da Câmara Municipal de Alter do Chão, apresentadas em suporte papel, mediante o preenchimento, com letra legível, de todos os campos do formulário de candidatura tipo, de utilização obrigatória, que se encontra disponível no sítio da internet do Município (www.cm-alter-chao.pt), podendo ser entregues pessoalmente, mediante recibo, remetidas através de correio registado, com aviso de receção, para a seguinte morada: Município de Alter do Chão, Largo do Município, n.º 2, 7440-026 Alter do Chão, ou remetidas por email para: recursoshumanos@cm-alter-chao.pt. O prazo de candidatura encontra-se mencionado no ponto n.º 1 do presente Aviso. 24.1. O formulário de candidatura deve ser acompanhado dos seguintes documentos: a) Curriculum vitae detalhado, devidamente datado e assinado pelo candidato, do qual conste designadamente, identificação completa, habilitações literárias, experiência profissional, com indicação das funções que exerce e as desempenhadas anteriormente, correspondentes períodos e formação profissional; b) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias; c) Documentos comprovativos dos factos referidos no curriculum vitae, designadamente os comprovativos das ações de formação frequentadas, relacionadas com a área funcional do lugar a que se candidata e comprovativos da experiência profissional. d) No caso de candidato com vínculo de emprego público, declaração atualizada, emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste o tipo de vínculo de emprego público, carreira e categoria em que se encontra integrado, descrição das funções desempenhadas ou que desempenhou por último, no caso de trabalhadores em requalificação, tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, e avaliação de desempenho relativa aos últimos 3 anos. A ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos anos, deverá ser certificada, através de documento emitido pelo respetivo serviço, comprovando tal facto. 24.2. Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações, ou solicitar esclarecimentos adicionais à informação apresentada. 24.3. Os trabalhadores em exercício de funções no Município de Alter do Chão, estão dispensados da apresentação dos documentos referidos nas alíneas b) do ponto 24.1, desde que expressamente declarem, no formulário de candidatura, que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual. 25. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. 26. A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações deste Município, disponibilizada na página da internet do Município de Alter do Chão (www.cm-alter-chao.pt) e notificada aos candidatos através de ofício registado, correio eletrónico com recibo de entrega da notificação ou notificação pessoal, sendo ainda publicado o seu ato na 2.ª série do Diário da República. 27. 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. 28. Os dados pessoais dos candidatos que, no âmbito do presente procedimento de recrutamento, sejam por estes transmitidos à Câmara Municipal de Alter do Chão, serão somente usados e tratados com

vista à prossecução da finalidade que ora se publicita e armazenados pelo prazo estabelecido no artigo 30.º da Portaria, findo o qual serão destruídos. Durante o procedimento de recrutamento e durante o período de armazenamento, a Câmara Municipal de Alter do Chão 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. 12 de maio de 2022, O Presidente da Câmara Municipal, Francisco José Cordeiro Miranda.

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: