

MUNICIPIO DE GOUVEIA

Aviso

Procedimento concursal comum de recrutamento na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado, para as categorias e áreas de atividade, referentes às atividades internalizadas em consequência da dissolução da Empresa Municipal Desporto Lazer e Cultura, DLCG-EM , nos termos e para efeitos da lei nº 50/2012, de 31 de agosto

Nos termos do nº 2 do artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em funções Públicas, aprovada pelo artigo 2º da lei nº 35/2014, de 20 de junho, e do artigo 19º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se publico que por deliberação da Câmara Municipal se encontram abertos, procedimentos concursais comuns, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação deste aviso no Diário da República, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho para a carreira/categoria de técnico superior, previsto no Mapa de Pessoal, nos seguintes termos:

1 - 1 - Técnico Superior - Manutenção das instalações/equipamentos, controlo analítico e outros

2 - Nos termos da informação prestada pela GeRAP, no que concerne ao cumprimento do disposto nos nºs 1 e 3 do artigo 4º da portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, não tendo, ainda, sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à entidade centralizada para constituição de reservas de recrutamento.

3 - De acordo com solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014 “ As Autarquias locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação”.

4 - Entidade responsável pela realização do procedimento concursal: Município de Gouveia.

5 - Ato Administrativo que aprovou o recrutamento: deliberação da Câmara Municipal de 23/09/2014 (artº 4 do Decreto Lei nº 209/2009) que aqui se transcreve, por extracto: “ Aprovado por maioria”.

6 - Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento dos posto de trabalho a ocupar e cessa nos termos do artigo 38º da Portaria n.º 83 -A/09, de 22/01, na redação atual.

7 -Local de trabalho: O local de trabalho situa-se na área do Município de Gouveia.

8 -Legislação Aplicável: Lei 35/2014, de 20/6, Portaria n.º 83 -A/09 de 22/0, Portaria 145-A/2011, 6/04, Decreto-Lei nº 209/2009, de 03/09, Lei nº 83-C/2013, de 31/12, Lei nº 50/2012, de 31/08 e Código Procedimento Administrativo.

9-Modalidade da relação jurídica de emprego público: Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado.

10 -Caracterização dos postos de trabalho:

As funções a exercer são as inerentes à categoria constantes no anexo à LTFP às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional e em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado para o ano 2014, concretamente:

- Dirigir obras por administração direta, nomeadamente instalações desportivas e outros edifícios municipais;
- Realizar vistorias técnicas;
- Coordenar o funcionamento das instalações desportivas;
- Elaborar pareceres e projetos nas áreas de organização de serviços de emergência e segurança;
- Elaborar e avaliar planos de segurança e saúde e gestão e controle analítico de espaços desportivos;
- Coordenar equipas de controle analítico;
- Preparar, organizar e realizar a superintendência dos trabalhos de manutenção e reparação de construções desportivas existentes;
- Fiscalizar e realizar a direção técnica de obras;
- Colaborar e participar em equipas multidisciplinares para elaboração de projetos de obras;
- Conceber e realizar planos de obras, estabelecendo estimativas de custos e orçamentos, planos de trabalho e especificações.

11 - Âmbito do recrutamento:

11.1 – Em cumprimento do disposto no nº 3 do artigo 30º da lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento é restrito a trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

Nos termos das alíneas a) a c) do nº 1 do artigo 35º da mesma lei, podem candidatar-se:

Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa;

Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação;

Trabalhadores integrados em outras carreiras.

11.2 – De acordo com os n.ºs. 8 a 11 e 13 do artigo 62º da Lei nº 50/2012, de 31 de agosto, aditado nos termos do artigo 51º da lei nº 53/2014, de 25 de agosto, é reconhecido o direito de candidatura dos trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo indeterminado, que se encontrem na situação de cedência de interesse público nesta Autarquia ao abrigo e nos termos do nº 6 do mesmo artigo, apenas aos procedimentos concursais para a ocupação de postos de trabalho correspondentes às funções ou atividade que o trabalhador cedido se encontra a executar, os quais são equiparados a candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

11.3 - Não são 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/2014 do Município de Gouveia idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, de acordo com o disposto na alínea l) do artigo 19º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

12 -Requisitos de admissão:

12.1- Gerais: os previstos no artigo 17º da Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho:

- a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por 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 indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória

12.2- Nível habilitacional, grau de complexidade funcional 3:

Licenciatura Engenharia Civil

Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, em qualquer dos procedimentos concursais

13 - Formalização de candidaturas - As candidaturas deverão ser formalizadas, obrigatoriamente, mediante preenchimento do formulário de candidatura publicado no Diário da República II Série nº 89, de 8 de maio de 2009, (Despacho nº 1131/2009) disponível no site desta Autarquia (www.cm-gouveia.pt) e entregue pessoalmente ou remetido pelo correio, com aviso de recepção, para Setor de Recursos Humanos desta Câmara Municipal, sito na Av. 25 de abril 6290 – 554 Gouveia, expedido até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas,

13.1- Documentos a apresentar: Os requerimentos de admissão a concurso deverão ser obrigatoriamente acompanhados, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

- a) Documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão a concurso (fotocópia do documento de identificação, certificado de registo criminal, declaração do próprio que comprove a posse da robustez física e do perfil psíquico exigidos para o exercício de funções públicas e comprovativo do cumprimento das leis de vacinação obrigatórias);
- b) Fotocópia do certificado comprovativo da habilitação académica e profissional ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;
- c) Declaração emitida e autenticada pelo serviço público a que se encontra vinculado, devidamente atualizada, em que conste a modalidade de relação jurídica de emprego público, o posto de trabalho que ocupa, a carreira/categoria em que se encontra inserido, a descrição das atividades/funções que se tenha por último encontrado a cumprir ou a executar e a posição remuneratória correspondente à remuneração auferida (para efeitos da alínea c) do n.º 2 do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04);
- d) Os candidatos a quem seja aplicável o método da avaliação curricular, devem proceder à apresentação de Curriculum Vitae detalhado, do qual deve constar: identificação pessoal, habilitações literárias, qualificações profissionais (formação profissional, estágios praticados e trabalhos efetuados) e experiência em áreas funcionais específicas, principais atividades desenvolvidas e em que períodos, bem como documentos comprovativos da formação profissional frequentada, e da avaliação de desempenho obtida no período relevante para a ponderação.

13.2- Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio electrónico.

13.3 – A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão exigíveis dentro do prazo fixado no presente aviso determina a exclusão do procedimento concursal.

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

15-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.

16-Nos termos da alínea t) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83 -A/09 de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04; os candidatos têm acesso às atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que as solicitem.

17-Métodos de selecção: Nos termos do n.º 5 do artigo 36º da lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, será aplicado um único método de selecção obrigatório – Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular, conforme aplicável, complementado pelo método de selecção facultativo – Entrevista Profissional de Selecção

17.1- A prova de conhecimentos, destinada a avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício da função. Comporta uma única fase, é de realização

individual, reveste a natureza teórica, assume a forma escrita, efetuada em suporte de papel, é constituída por questões de escolha múltipla e, ou de desenvolvimento incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. A prova terá a duração de duas horas, com possibilidade de consulta apenas da legislação constante do programa da prova, em suporte de papel, e uma ponderação de 70%, será pontuada numa escala de 0 a 20 valores e versará sobre a seguinte matéria:

Conteúdos de natureza genérica -legislação:

- Lei nº 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei nº 75/2013, de 12 de setembro – que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do estado para as Autarquias Locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico;
- Decreto-lei nº 442/91, de 15 de novembro, alterado e republicado pelo Decreto-lei nº 6/96, de 31 de janeiro e alterado pelo Decreto-lei nº 18/2008, de 29 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo

Conteúdos de natureza específica – legislação

- Decreto-lei nº 273/2003, de 29 de outubro, na sua atual redação – Condições de Segurança e de Saúde no Trabalho em Estaleiros Temporários ou Móveis;
- Decreto-lei nº 220/2008, de 12 de novembro (RJ-SCIE) na sua atual redação – Regime Jurídico de Segurança Contra Incêndios em Edifícios;
- Portaria nº 1532/2008, de 29 de dezembro (RT-SCIE) – Regulamento Técnico de Segurança Contra Incêndio em Edifícios;
- Decreto-lei nº 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação – CCP – Código dos Contratos Públicos;
- Portaria nº 701-H/2008, de 29 de julho, Conteúdo do programa e do projeto de execução a que se refere o artigo 43º do CCP.

17.2 - Aos 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, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, o método de seleção a aplicar é, exceto quando afastado, por escrito, a avaliação curricular:

17.2.1- Avaliação Curricular - visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, terá uma ponderação de 70%.

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 (HA);
- Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função (FP);
- Experiência Profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas (EP),

- Avaliação de Desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar (AC).

Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto, caso em que a valoração equivalerá a Desempenho Adequado.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação da fórmula seguinte:

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

em que:

HA – Habilitação Académica

FP- Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação do Desempenho

17.3- A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, e terá uma ponderação de 30% na valoração final. São adotados os níveis de classificação de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

18-Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

19-Ordenação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos dois métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (PC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

Sendo: OF – Ordenação Final; PC – Prova de Conhecimentos e EPS-Entrevista Profissional de Seleção

$$OF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

Sendo: OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular e EPS -Entrevista Profissional de Seleção

20- Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adoptar serão os previstos no artigo 35.º da portaria n.º 83-A/09 de 22/01 alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011, de 6/04.

21 -Composição do Júri:

Presidente – João Maria Almeida Lima Falcão e Cunha, Técnico Superior

Vogais Efetivos – Paula Maria Coutinho Camelo Figueiredo Costa – Técnico Superior

- Victor António Rodrigues Matos Souto -Técnico Superior

Vogais Suplentes – Anabela Cabral Simões Silva – Técnico Superior

- José Augusto Ferreira da Cunha - Técnico Superior

O primeiro vogal efetivo substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos.

22-Exclusão e Notificação de Candidaturas: De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º os candidatos excluídos serão notificados por carta registada, para a realização da audiência dos interessados nos termos do código do procedimento administrativo; os candidatos admitidos serão convocados, por carta registada, com indicação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção.

A publicação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através da lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Gouveia e disponibilizada na sua página electrónica. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de carta registada.

23-A lista unitária da ordenação final dos candidatos será publicitada no site do Município (www.cm-gouveia.pt) em data oportuna, após aplicação dos métodos de seleção.

24- Determinação do posicionamento remuneratório:

24.1 – De acordo com o n.º 1 do artigo 38º da lei geral do Trabalho em Funções Públicas, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com o empregador público, a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, com os limites condicionalismos impostos pelo n.º 1 do artigo 42º da Lei n.º 83-C/2013, de 31/12.

24.2 – Em cumprimento do n.º 3º do artigo 38º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e do n.º 2 do Artigo 42º da lei n.º 83-C/2013, de 31/12, os candidatos informam prévia e obrigatoriamente o empregador público do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

24.3 – De acordo com o disposto na subalínea ii) da alínea d) do n.º 3 do artigo 19º da Portaria n.º 83 -A/09 de 22/01 alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04 a posição remuneratória de referência é a 2ª posição remuneratória/ nível remuneratório 15, da carreira geral de Técnico Superior.

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

26-Nos termos do Decreto -Lei n.º 29/01, de 3/02, e para os devidos efeitos de admissão a concurso os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de

admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e nos termos do disposto do n.º 2 do artigo 3.º do citado diploma, no procedimento concursal em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

27-Nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 19º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) no 1º dia útil seguinte à presente publicação, a partir da data da publicação no Diário da República, na página eletrónica da Câmara Municipal de Gouveia e por extracto, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

Gouveia, 2 de outubro de 2014
O Presidente da Câmara

Luís Manuel Tadeu Marques

Publicado no Diário da República, 2ª Série, n.º 200, de 16-10-2014