

MUNICIPIO DE GOUVEIA

Aviso

Procedimento concursal comum de recrutamento na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado, para 4 lugares de Assistente Operacionais – Sapador Florestal

1-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 encontra aberto, procedimento concursal 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 4 postos de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional, previstos no Mapa de Pessoal, nos seguintes termos:

4 Lugares Assistente Operacional – Sapador Florestal

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 09/08/2018 (artº 4 do Decreto Lei nº 209/2009) que aqui se transcreve, por extrato: “ Aprovado por unanimidade”.

6 - Prazo de validade: Se, em resultado do presente procedimento concursal, a lista de ordenação final contiver um número de candidatos aprovados superior ao do posto de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna que será utilizada sempre que, no prazo máximo de 18 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho, sendo o procedimento concursal válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos do disposto no nº 2 do artigo 40º 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 n.º 209/2009, de 03/09, Lei n.º 83-C/2013, de 31/12 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 1 de complexidade funcional e em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado para o ano 2018, nomeadamente:

O Sapador Florestal é um trabalhador especializado, com perfil e formação específica adequados ao exercício das funções de gestão florestal e defesa da floresta, designadamente, através de ações de silvicultura, gestão de combustíveis, acompanhamento na realização de fogo controlado, apoio à realização de queimas e de queimadas, manutenção e beneficiação da rede divisional e de faixas e mosaicos de gestão de combustíveis, manutenção e beneficiação de outras infra-estruturas, ações de controlo e eliminação de agentes bióticos; exerce ainda ações de sensibilização do público para as normas de conduta em matéria de natureza fitossanitária, de prevenção, do uso do fogo e da limpeza das florestas, vigilância, primeira intervenção em incêndios florestais, apoio ao ataque ampliado e subseqüentes operações de rescaldo e vigilância pós-incêndio e proteção a pessoas e bens.

Nos termos do artigo 81º da LTFP, a descrição do conteúdo funcional não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

11 - Âmbito do recrutamento:

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

11.2 – Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 30º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, em caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação da situação acima descrita, alarga-se o recrutamento a trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, em conformidade com a deliberação do executivo municipal em 9 de agosto de 2018.

Nos termos das alíneas a) a c) do n.º 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.

11.3 - 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/2018 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 1:

Escolaridade obrigatória, correspondente ao 4º ano para indivíduos nascidos até 31/12/1966; ao 6º ano para indivíduos nascidos entre 1/1/1967 e 31/12/1980; ao 9º ano para indivíduos nascidos após 1/1/1981.

Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

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 receção, 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)Fotocópia do certificado comprovativo da habilitação académica e profissional ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;

b)O candidato vinculado à função pública, aquando da apresentação da candidatura, deve anexar 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 nº 2 do artigo 11º da Portaria nº 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011, de 6/04);

c) 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 eletrónico.

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 respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que as solicitem.

17-Métodos de seleção: Os métodos de seleção a utilizar, nos termos do disposto no art.º 36.º da LTFP, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º e a alínea a) do n.º 1 do artigo. 7.º, ambos da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, na sua atual redação, serão os seguintes:

17.1 – Avaliação curricular (AC) e Avaliação Psicológica como métodos de seleção obrigatórios e entrevista profissional de seleção (EPS) como método de seleção complementar, para os candidatos com relação jurídica de emprego por tempo indeterminado, e que se encontrem no cumprimento ou execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadora 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. Pode, no entanto, ser-lhes aplicado, os métodos de seleção obrigatórios e facultativos mencionados no ponto 17.2 caso estes declarem por escrito a opção por esses métodos, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36 da LTFP.

17.2 – Prova de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP), como métodos de seleção obrigatórios e entrevista profissional de seleção (EPS), como método de seleção complementar, para os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria que não se encontrem a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, e ainda encontrando-se em situação de requalificação não tenham por ultimo, desempenhado a atribuição competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento será publicitado, bem como para candidatos com relação jurídica de emprego público a termo resolutivo e candidatos sem relação jurídica de emprego público.

17.3 – Ordenação Final dos Candidatos: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados será efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção referidos nos pontos 17.1 e 17.2 de acordo com as seguintes fórmulas:

17.3.1 – Para os candidatos referidos no ponto 17.1:

$$OF = AC \times 50\% + AP \times 25\% + EPS \times 25\%$$

17.3.2 – Para os candidatos referidos no ponto 17.2:

$$OF = PC \times 50\% + AP \times 25\% + EPS \times 25\%$$

Sendo que:

OF = Ordenação final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

PC = Prova de Conhecimento;

AP = Avaliação Psicológica.

17.4 – Avaliação Curricular (AC), será valorada na escala de 0 a 20 valores e analisará a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e de formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho detidos pelos candidatos, de acordo com os números 2 e 3 do art.º 11 da Portaria n.º83-A/2009 de 22 de janeiro.

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

17.5 – 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, tendo a duração aproximada de 20 minutos, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e a sua realização obedece ao disposto nos art.º 13 e nº 6 e 7 do art.º 18 da referida Portaria.

A valoração da EPS obedecerá ao disposto no número 6 e na alínea a), do n.º 7 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, sendo 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.

17.6 Prova de Conhecimentos (PC) – A prova prática de conhecimentos visa avaliar operacionalmente o nível de conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, é de realização individual e consiste na execução

de tarefa de natureza prática de características e objectivos semelhantes às obrigações operacionais dos trabalhadores desta área de especialidade.

Esta prova, com a duração máxima de 30 minutos, será de realização individual e visa avaliar o desempenho, no que respeita à execução de trabalhos especializados, adequados ao exercício das funções de gestão florestal e defesa da floresta, designadamente, através da utilização dos equipamentos moto-manuais utilizados nas ações de silvicultura; gestão de combustíveis; mosaicos de gestão combustível e sua relação com a manutenção e beneficiação da rede viária municipal. Os parâmetros a avaliar incidem na apreciação da qualidade de realização, da celeridade na execução/ e ou quantidade executada e do grau de conhecimentos técnicos demonstrados

17.7- Avaliação psicológica - visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

A avaliação será feita segundo as menções e níveis classificativos previstos no n.º 3 art.º 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua actual redação.

18 - Nos termos do disposto nos números 12 e 13 do artigo 18.º da referida Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que o compõem, é eliminatório, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos ou fases.

19 – A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale a desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluídos.

20 – Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

21 -Composição do Júri:

Presidente — António Manuel Monteiro Mendes- Chefê de Divisão

Vogais Efetivos – Hugo Ricardo Lopes Teixeira, Técnico Superior

- Victor António Rodrigues Matos Souto, Técnico Superior

Vogais Suplentes - João Maria Almeida Lima Falcão e Cunha, 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 seleção intercalar é efetuada através da lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Gouveia e disponibilizada na sua página eletrónica. 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 objeto 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 82-B/2014, 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 82-B/2014, 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 – Nos termos do disposto no 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 1ª posição remuneratória/ nível remuneratório 1, da carreira geral de Assistente Operacional.

25-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”.

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 respetivo 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 nº 1 do art.º 19º da Portaria nº 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 extrato, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

Gouveia, 28 de agosto de 2018

O Vereador Permanente responsável pela gestão de recursos humanos.

Teresa Maria Borges Cardoso

Publicado no Diário da República 2ª Série nº 187 de 27/09/2018