

MUNICÍPIO DO PESO DA RÉGUA

A V I S O

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE QUATRO POSTOS DE TRABALHO DO MAPA DE PESSOAL EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR

1 – Nos termos do 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, na sua atual redação, e do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se público que, por Despacho do Exmo. Senhor Presidente da Câmara, datado de 23/10/2018, no uso de competências em matéria de superintendência na gestão e direção do pessoal ao serviço do município, conferidas pela alínea a) do n.º 2 do artigo 35.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, e em cumprimento da deliberação da Câmara Municipal n.º 203 de 26/10/2018, se encontram abertos procedimentos concursais comuns tendentes ao recrutamento para ocupação dos postos de trabalho abaixo indicados, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no Diário da República, conforme mapa de pessoal desta Câmara Municipal, aprovado pelos Órgãos Executivo e Deliberativo Municipais, nos seguintes termos:

Ref. A) 1 (um) posto de trabalho; Carreira Técnico Superior; Categoria Técnico Superior; Área de atividade Gestão de Recursos Humanos.

Ref. B) 1 (um) posto de trabalho; Carreira Técnico Superior; Categoria Técnico Superior; Área de atividade Direito.

Ref. C) 1 (um) posto de trabalho; Carreira Técnico Superior; Categoria Técnico Superior; Área de atividade Ciências da Comunicação.

Ref. D) 1 (um) posto de trabalho; Carreira Técnico Superior; Categoria Técnico Superior; Área de atividade Sociologia.

2 – CONSULTAS PRÉVIAS:

Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, conjugado com a alínea c) do n.º 2 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 48/2012, de 29 de fevereiro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no Município de Peso da Régua para Técnicos Superiores das áreas em causa e não ter sido efetuada consulta prévia à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), atualmente a Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), dado que ainda não foi publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento.

2.1 – O Município encontra-se dispensado de consultar a Direção Geral dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional (anterior regime da requalificação), conforme 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.

3 – LOCAL DE TRABALHO: Área do Concelho de Peso da Régua.

4 – DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS FUNÇÕES:

Ref. A) Técnico Superior (Gestão de Recursos Humanos) - Promove as ações respeitantes à movimentação e gestão de pessoal, a fim de possibilitar uma correta afetação dos recursos humanos existentes, com as necessidades de cada serviço; Define os perfis mais adequados a cada cargo ou função, por forma a adequar o funcionário à função e daí obter ganhos de rentabilidade; Afere da necessidade de formação profissional, avaliando as exigências impostas a cada serviço e os valores humanos disponíveis, promovendo as necessárias adaptações e ações de formação; Promove as ações necessárias ao recrutamento de pessoal, definindo perfis, métodos e critérios de seleção; Assegura a adequação com as normas legais vigentes, os processos de contratação ou recrutamento de pessoal, promovendo o normal decurso dos processos; Afere dos métodos de condução de pessoal, promovendo ações internas destinadas a rentabilizar e humanizar os recursos humanos disponíveis; Preconiza e promove reuniões tendentes à adoção dos métodos de avaliação de pessoal mais corretos e mais adequados a cada cargo ou função; Assegura uma correta gestão de conflitos internos e promove a sua resolução;

Ref. B) Técnico Superior (Direito) - Realiza estudos e outros trabalhos de natureza jurídica, conducentes à definição e concretização das políticas do Município; Elabora pareceres e informações sobre a interpretação e aplicação da legislação, bem como normas e regulamentos internos; Recolhe, trata e difunde legislação, jurisprudência, doutrina e outra informação necessária ao serviço em que está integrado; Pode ser incumbido de coordenar e superintender na atividade de outros profissionais e, bem assim, de acompanhar processos judiciais. Exerce funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que visam fundamentar e preparar a decisão, no âmbito das atribuições inerentes a diversos serviços municipais.

Ref. C) Técnico Superior (Ciências da Comunicação) - Exerce, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão; elabora, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade; executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Desenvolve parcerias e iniciativas com diversas entidades.

Ref. D) Técnico Superior (Sociologia) - Desenvolve funções de investigação, estudo, conceção e aplicação de métodos e processos científico-técnicos na área da sociologia; Participa na programação e execução das atividades ligadas ao desenvolvimento da respetiva autarquia local; Desenvolve projetos e ações ao nível da intervenção na coletividade, de acordo com o planeamento estratégico integrado definido para a área da respetiva autarquia local; Propõe e estabelece critérios para avaliação da eficácia dos programas de intervenção social; Proceda ao levantamento das necessidades da autarquia local; propõe medidas para corrigir e ou combater as desigualdades e contradições criadas pelos grupos ou sistemas que influenciam ou modelam a sociedade; Promove dinamiza ações tendentes à integração e valorização dos cidadãos; Realiza estudos que permitem conhecer a realidade social, nomeadamente nas áreas da saúde, do emprego e da educação; Investiga os factos e fenómenos que, pela sua natureza, podem influenciar a vivência dos cidadãos.

5 – DETERMINAÇÃO DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO:

5.1 - De acordo com o n.º 1 do artigo 38.º da LTFP, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público, a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, com os limites e condicionalismos impostos no n.º 1 do artigo 42.º do Orçamento do Estado para 2015, aprovado pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, e mantidas em vigor, pelo artigo 20.º do Orçamento do Estado para 2018, aprovado pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, ou seja, não pode ser proposta uma posição remuneratória superior à auferida relativamente aos trabalhadores detentores de uma prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo a possibilidade de posicionamento em posição e nível remuneratórios virtuais na nova carreira, quando a posição auferida não tenha coincidência com as posições previstas nesta carreira, nem uma posição remuneratória superior à segunda, nos restantes casos.

5.2 - Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da LTFP, e do n.º 2 do artigo 42.º do Orçamento do Estado para 2015, aprovado pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, e mantidas em vigor, pelo artigo 20.º do Orçamento do Estado para 2018, aprovado pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, os candidatos com vínculo de emprego público informam prévia e obrigatoriamente o empregador público do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

5.3 - Nos termos do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, a posição remuneratória de referência é a 2.ª/nível remuneratório 15, a que corresponde, atualmente, a remuneração base de 1.201,48 euros.

6 – REQUISITOS 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 – Habilitações literárias exigidas:

Ref. A) Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos;

Ref. B) Licenciatura em Direito;

Ref. C) Licenciatura em Ciências da Comunicação;

Ref. D) Licenciatura em Sociologia.

Não se colocando a possibilidade de substituição da habilitação académica por formação ou experiência profissional para todas as referências.

6.3 – Âmbito de recrutamento:

Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, podem candidatar-se trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público. Podem, ainda, candidatar-se trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, nos termos das alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 35.º da LTFP:

- a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa;
- b) 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;
- c) Trabalhadores integrados em outras carreiras.

6.4 – Nos termos da alínea l) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, 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 da Autarquia, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

7 – FORMALIZAÇÃO DAS CANDIDATURAS: As candidaturas devem ser formalizadas, em suporte de papel, através de formulário tipo de utilização obrigatória, sob pena de exclusão, preenchido de forma legível e devidamente assinado, disponível na página eletrónica da Câmara Municipal de Peso da Régua, em www.cm-pesoregua.pt no separador Serviços/Informações/Concursos/ Formulário de candidaturas, devendo os candidatos identificar no formulário o posto de trabalho pretendido, através da inclusão da referência de aviso.

7.1 - As candidaturas devem ser entregues, pessoalmente, das 9:00h às 12:30h e das 14:00h às 16:30h, no setor de expediente e arquivo ou remetidas pelo correio, registado e com aviso de receção, com a indicação expressa da respetiva referência, para a Secção de Pessoal, Setor de Expediente e Arquivo desta Câmara Municipal, sito na Praça do Município, n.º 327, 5054-003 Peso da Régua, até ao termo do prazo fixado no ponto 1, não sendo admitida a formalização de candidaturas por via eletrónica.

7.2 – Os formulários de candidatura, devidamente preenchidos e assinados, deverão ser acompanhados dos seguintes documentos, sob pena de exclusão do procedimento concursal:

- a) Currículo profissional detalhado, atualizado, datado e assinado;
- b) Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias;
- c) Fotocópia dos documentos comprovativos das ações de formação frequentadas e ministradas nos últimos três anos, com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respetiva duração;
- d) Declaração emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato pertence, devidamente atualizada à data da abertura do presente procedimento concursal, da qual conste a modalidade de vínculo constituído por tempo indeterminado, a categoria de que é titular, a posição remuneratória que ocupa nessa data, o tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas, para efeitos do disposto no artigo 11.º, n.º 2, alínea c), da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas);
- e) Declaração de conteúdo funcional emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato pertence devidamente atualizada à data da abertura do presente procedimento concursal, da qual conste a atividade que se encontra a exercer, em conformidade com o estabelecido no respetivo mapa de pessoal aprovado (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas);

f) A avaliação do desempenho respeitante ao último período avaliativo, não superior a 3 anos, nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas).

7.3 - Os candidatos que sejam trabalhadores com vínculo à Câmara Municipal de Peso da Régua, estão dispensados de apresentar as declarações referidas nas alíneas d) e) e f) do número anterior, bem como os comprovativos a que se refere as alíneas b) e c) desde que expressamente refiram no formulário de candidatura, que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

7.4 - No caso de candidatos com deficiência, devem declarar no formulário de candidatura o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar fotocópia, do Atestado Médico de Incapacidade Multiuso, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60 %.

7.5 - Para além dos efeitos de exclusão ou de não provimento, a apresentação ou a entrega de documento falso implica a participação à entidade competente para procedimento disciplinar e penal, conforme os casos.

7.6 - Assiste ao Júri a facultade 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 – MÉTODOS DE SELEÇÃO A APLICAR:

8.1 – Métodos de seleção a aplicar, a todos os candidatos:

A) Prova Teórica Escrita de Conhecimentos Específicos de caráter eliminatório e de realização individual, com uma duração máxima de 90 minutos e uma ponderação de 45 % na *valoração final*, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, a valorar numa média aritmética simples.

Para a realização da prova escrita de conhecimentos os candidatos apenas poderão consultar a legislação enumerada no presente aviso, não sendo permitida a consulta a mais nenhum documento.

A prova de conhecimentos (Parte A), é objetiva, de escolha múltipla, com consulta, consistindo em 15 perguntas fechadas. A prova de conhecimentos (Parte B), é escrita, de resposta aberta, com consulta, sendo composta por quatro questões das quais o candidato deverá optar por três.

B) Avaliação Psicológica, visa avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil definido pelo Júri do procedimento *concurisal*. O Júri deliberou que a mesma será efetuada por entidade externa especializada e competente para o efeito.

A Avaliação Psicológica terá uma ponderação de 25 % na *valoração final*, sendo valorada em cada fase intermédia do método, 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 e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

C) Entrevista Profissional de Seleção, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados entre o entrevistador e o entrevistado, com uma duração máxima de 20 minutos, e uma ponderação de 30 % na *valoração final*, sendo avaliada 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 versará sobre os seguintes aspetos:

- Experiência Profissional na Função Pública;
- Experiência Profissional na área a recrutar;
- Capacidade de comunicação;
- Relacionamento interpessoal;
- Motivação.

8.1.1 – A ordenação Final dos Candidatos que completem o processo resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula:

$$OF = 45\%PEC + 25\%AP + 30\%EPS$$

8.2 – Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes (exceto se os candidatos declararem por escrito aquando da sua candidatura não quererem estes métodos, situação em que serão aplicados os métodos previstos para os restantes candidatos):

A) Avaliação curricular, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Com uma ponderação de 30 % na *valoração final*, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com *valoração* até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

Para a *valoração* da Avaliação Curricular o Júri adotará a seguinte fórmula:

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

sendo:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitações Académicas, certificadas pelas entidades competentes onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores;
- Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura - 20 valores.

FP = Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, realizadas na área específica do posto de trabalho frequentadas até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

Mais de 120 horas de formação - 20 Valores;

De 30 a 120 horas de formação - 18 valores;

De 18 a 30 horas de formação - 16 Valores;

De 06 a 18 horas de formação - 12 Valores;

Até 06 horas de formação - 8 Valores;

Sem formação profissional - 4 Valores.

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte:

Um dia = 6 horas;

Uma semana = 30 horas;

Um mês = 120 horas.

EP = Experiência Profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, só sendo contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à profissão e, ou, atividade integrada na categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado:

Experiência > 12 anos - 20 valores ;

Experiência > 7 anos e ≤ a 12 - 16 valores ;

Experiência > 3 anos e ≤ a 7 - 12 valores ;

Experiência ≥ a 1 ano e ≤ a 3 anos - 8 valores ;

Experiência < 1 ano - 4 valores .

AD = Avaliação de Desempenho, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

4,5 a 5 - Excelente/4 a 5 - Mérito Excelente - 20 valores;

4 a 4,4 - Muito Bom/4 a 5 - Desempenho Relevante - 16 valores;

3 a 3,9 Bom/2 a 3,999 - Desempenho Adequado - 12 valores;

1 a 1,9 - Insuficiente ou 2 a 2,9-Necessita de Desenvolvimento/1 a 1,999-Desempenho Inadequado - 8 valores.

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.

B) Entrevista de avaliação de competências, visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com uma ponderação de 40 % na valoração *final*, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A aplicação deste método é baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil de competências de entre as que a seguir se descrevem:

Avaliação comportamental em contexto de trabalho;

Trabalho de equipa e cooperação;

Responsabilidade e compromisso com o serviço;

Orientação para o serviço público;

Adaptação e melhoria contínua;

Este método de seleção tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

C) Entrevista profissional de seleção, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados entre o entrevistador e o entrevistado, terá a duração máxima de vinte (20) minutos, e uma ponderação de 30 % na valoração final, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Versará sobre os seguintes aspetos:

Experiência Profissional na Função Pública;

Experiência Profissional na área a recrutar;

Capacidade de comunicação;

Relacionamento interpessoal;

Sentido crítico e motivação.

8.2.1 - A Ordenação Final dos candidatos que completem o processo com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula:

$OF = 30\%AC + 40\%EAC + 30\%EPS$

8.3 - Valoração dos métodos de seleção - Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem constante na publicitação, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes, conforme estipulam os n.ºs 12 e 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro na sua atual redação, bem como os candidatos que não compareçam à realização de qualquer método de seleção para o qual tenham sido convocados.

8.4 - 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, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

9 - Programa da Prova Teórica Escrita de Conhecimentos Específicos:

Legislação Geral para todas as referências:

- Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto - Constituição da República Portuguesa;

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho;

- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio - Medidas de modernização administrativa;

Legislação e/ou bibliografia específica:

Ref. A): 1 técnico superior (licenciatura em Gestão de Recursos Humanos)

- Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril - Regulamenta a tramitação do procedimento concursal;

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Regime jurídico das autarquias locais, estatuto das entidades intermunicipais, regime jurídico da transferência de competências de estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e regime jurídico do associativismo autárquico;

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro - Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública - SIADAP;
- Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro - Adapta aos serviços da administração autárquica o sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública – SIADAP;
- Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro - Estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado;
- Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto - adapta à Administração Local o Estatuto do Pessoal Dirigente;
- Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho – Estabelece os níveis da tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas;
- Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro - Aprova a tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas.

Ref. B): 1 técnico superior (licenciatura em Direito)

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação - Regime jurídico das autarquias locais, estatuto das entidades intermunicipais, regime jurídico da transferência de competências de estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e regime jurídico do associativismo autárquico;
- Decreto-Lei n.º 214-G/2015, de 02 de outubro - Código do Processo dos Tribunais Administrativos;
- Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 31/2008, de 17 de julho - Regime da Responsabilidade Civil Extracontratual do estado e demais Entidades Públicas;
- Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na sua atual redação - Regime Geral das Contraordenações;

Ref. C): 1 técnico superior (licenciatura em Ciências da Comunicação)

- Lei n.º 78/2015, de 29 de julho - Regula a promoção da transparência da titularidade, da gestão e dos meios de financiamento das entidades que prosseguem atividades de comunicação social e altera a Lei de Imprensa, a Lei da Televisão e a Lei da Rádio;
- Lei n.º 53/2005, de 08 de novembro – Cria a Entidade Reguladora para a Comunicação Social (ERC), extinguido a Alta Autoridade para a Comunicação Social;
- O papel da comunicação a nível regional e local; Planeamento Editorial e produção de conteúdos; Organização e Gestão na área de produção; Publicidade e Marketing; Circulação, distribuição, audiências e públicos; Planos de Comunicação e de meios; As tecnologias de informação na comunicação; O protocolo nas Autarquias Locais.

Sugestões bibliográficas:

- Gestão e planeamento da Comunicação, de Luís Rasquilha, Joaquim Caetano. Estratégias de Comunicação Municipal – uma reflexão sobre as modalidades de comunicação nos municípios, de Eduardo Camilo, Universidade da Beira Interior, Covilhã. Mercator XXI – Teoria e prática do Marketing, de Denis Lindon. Sociologia dos Media, de Rémy Rieffel. Direito da Comunicação Social, de António Monteiro Cardoso, Alberto Arons de Carvalho e João Pedro Figueiredo, “ Regime Jurídico da Comunicação Social em Portugal ”.

Ref. D): 1 técnico superior (licenciatura em Sociologia)

- Decreto-Lei n.º 175/2012, de 02 de agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 102/2015 de 05 de junho – Aprova a orgânica do instituto da habitação e da reabilitação urbana (IHRU, IP);
- Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei 88/2017 de 27 de julho - Estabelece o regime jurídico da reabilitação urbana.
- Lei n.º 80/2014 de 19 de dezembro - Estabelece o regime da renda condicionada;
- Decreto Lei n.º 53/2014 de 08 de abril, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 194/2015 de 14 de setembro - Estabelece um regime excecional e temporário a aplicar à reabilitação de edifícios ou de frações, cuja construção tenha sido concluída há pelo menos 30 anos ou localizados em áreas de reabilitação urbana, sempre que estejam afetos ou se destinem a ser afetos total ou predominantemente ao uso habitacional;
- Decreto Lei n.º 29/2018, de 04 de maio - Programa de Apoio ao Alojamento Urgente – “Porta de Entrada”;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 57/2018, de 08 de maio - Aprova o programa Chave na Mão - Programa de Mobilidade Habitacional para a Coesão Territorial;
- Portaria n.º 229/2018 de 14 de agosto - Cria a 4.ª geração do Programa Contratos Locais de Desenvolvimento Social (CLDS-4G);
- Portaria n.º 97-A/2015 de 30 de março - Adota o regulamento específico do domínio da Inclusão Social e Emprego;
- Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho - Regulamenta a rede social, definindo o funcionamento e as competências dos seus órgãos, bem como os princípios e regras subjacentes aos instrumentos de planeamento que lhe estão associados, em desenvolvimento do regime jurídico de transferência de competências para as autarquias locais.

10 – COMPOSIÇÃO DO JÚRI:

Ref. A) Técnico Superior (Gestão de Recursos Humanos)

Presidente – José Daniel Meireles de Almeida Lopes, Chefe da Divisão Administrativa e Gestão de Pessoal;
Vogais Efetivos – Olga Sofia Diz Simões, Técnica Superior e Maria José Pereira da Fonseca Guedes Leite, Técnica Superior;
Vogais Suplentes – Ana Sofia de Castro Borges Ferreira, Técnica Superior e Nuno André Correia Mesquita, Técnico Superior.

Ref. B) Técnico Superior (Direito)

Presidente – José Daniel Meireles de Almeida Lopes, Chefe da Divisão Administrativa e Gestão de Pessoal;
Vogais Efetivos – Maria José Pereira da Fonseca Guedes Leite, Técnica Superior e Assunção Pinto Magalhães, Técnica Superior.

Vogais Suplentes – Maria João Melo Gonçalves Lima, Técnica Superior e Sónia Cristina Monteiro Queirós, Técnica Superior.

Ref. C) Técnico Superior (Ciências da Comunicação)

Presidente – Regina Alexandra Correia Teixeira, Técnica Superior;
Vogais Efetivos – Assunção Pinto Magalhães, Técnica Superior e Ermelinda Maria Pinheiro Gonçalves, Técnica Superior;
Vogais Suplentes – Carlos Miguel Sequeira Vieira, Técnico Superior e Olga Sofia Diz Simões, Técnica Superior.

Ref. D) Técnico Superior (Sociologia)

Presidente – Maria João Melo Gonçalves Lima, Técnica Superior;
Vogais Efetivos – Maria José Pereira da Fonseca Guedes Leite, Técnica Superior e Sónia Cristina Monteiro Queirós, Técnica Superior.

Vogais Suplentes – Ana Isabel Mendes da Fonseca, Técnica Superior e Luís Tiago Barroso Pereira Lopes, Técnico Superior.

Sendo designado o 1.º vogal efetivo para substituir o Presidente nas suas faltas e impedimentos, para todas as referências.

11 – Os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam da ata do júri do procedimento, a qual será facultada aos candidatos sempre que solicitada por escrito .

12 - A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção , será afixada no placard de informação do átrio dos Paços do Concelho, com acesso à Secção de Pessoal e disponibilizada na página eletrónica www.cm-pesoregua.pt

13 - A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção (artigos 33.º e 34.º da "Portaria").

14 – A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será afixada no placard de informação do átrio dos Paços do Concelho, disponibilizada na página eletrónica www.cm-pesoregua.pt sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do DR, com a informação sobre a sua publicitação.

15 – CONVOCAÇÃO DOS CANDIDATOS: os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos na alínea d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril.

15.1 – Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro.

16 – No âmbito do exercício do direito de participação dos interessados os candidatos devem para o efeito utilizar, com caráter de obrigatoriedade, o modelo de formulário, aprovado por despacho do Ministro de Estado e das Finanças (Despacho n.º 11321/2009 de 29 de abril), com a designação de exercício do direito de participação de interessados, disponível na página eletrónica www.cm-pesoregua.pt , podendo ser entregue pessoalmente no Setor de Expediente e Arquivo ou através de correio registado com aviso de receção, endereçado à Secção de Pessoal, Setor de Expediente e Arquivo desta Câmara Municipal, sito na Praça do Município, n.º 327, 5054-003 Peso da Régua

17 – O recrutamento efetuar-se-á de acordo com as regras que estiverem legalmente em vigor, nomeadamente as estabelecidas na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP e demais normas do Orçamento de Estado em vigor, iniciando-se pela ordem decrescente de ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação profissional e, esgotados estes, de entre candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

18 - Período experimental: de 240 dias, conforme a alínea c), do n.º 1, do artigo 49.º, da LTFP e demais legislação em vigor.

19 - Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da LTFP e no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, o presente procedimento concursal será publicitado:

a) Na 2.ª série do Diário da República por publicação integral;

b) Na Bolsa de Emprego Público, no 1.º dia útil seguinte à publicação no Diário da República;

c) Na página eletrónica do Município de Peso da Régua, a partir da data de publicação no Diário da República;

d) Num jornal de expansão nacional, por extrato, no prazo máximo de três dias úteis contados da data de publicação no Diário da República.

20 - Quotas de emprego: de acordo com o n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, quando o número de lugares postos a concurso seja de um ou dois, o candidato com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

21 – PRAZO DE VALIDADE : O procedimento concursal é válido para preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação (Reservas de Recrutamento), para todas as referências.

22 – Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Câmara Municipal de Peso da Régua, 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.

Paços do Município de Peso da Régua, aos 16 de novembro de 2018

O PRESIDENTE DA CÂMARA

JOSÉ MANUEL GONÇALVES