

MUNICÍPIO DE PESO DA RÉGUA
AVISO N.º 2/2015

Procedimento concursal comum para preenchimento de 17 postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na categoria e carreira de Assistente Operacional na área de Ação Educativa.

1 — Nos termos do n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e do artigo 19.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de Janeiro, alterada pela Portaria n.º 145 -A/2011, de 6 de Abril, torna -se público que, por despacho do Exm.º Senhor Presidente da Câmara, de 21/01/2015, no uso de competências em matéria de superintendência na gestão e direção do pessoal ao serviço do município, conferida pela alínea a) do n.º 2 do artigo 35.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro, e em cumprimento das deliberações da Câmara Municipal, de 05/02/2015, e da Assembleia Municipal, de 26/02/2015, se encontra aberto procedimento concursal comum, tendente ao recrutamento para ocupação de 17 postos de trabalho na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, na categoria de Assistente Operacional na área de Ação Educativa da carreira geral de Assistente Operacional, conforme mapa de pessoal desta Câmara Municipal aprovado pelos Órgãos Executivo e Deliberativo Municipais, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no Diário da República .

1.1 — Prazo de validade : Este procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho em causa e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009.

2 — Nos termos da informação prestada pela Direção -Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) através de ofício referência S-INA/2015/3759 de 02-04-2015, no que concerne ao cumprimento do disposto nos n.os 1 e 3 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, não tendo, ainda, decorrido qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, declara-se a inexistência, em reservas de recrutamento, de qualquer candidato com o perfil adequado.

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 - Para cumprimento do n.º 1 do artigo 62.º e n.ºs 1 e 2 do artigo 65.º da LOE /2015, por despachos do Senhor Secretário de Estado da Administração Local de 29/07/2015, e do Senhor Secretário de Estado da Administração Pública de 02/09/2015, foi autorizado o presente procedimento concursal.

5 — Local de Trabalho:

Área do Concelho de Peso da Régua.

6 — Caracterização do posto de trabalho :

Exercer funções inerentes à qualificação profissional, correspondente ao grau de complexidade 1, competindo -lhes, nomeadamente as seguintes atividades: exercer funções de natureza simples, diversificadas, totalmente determinadas, exigindo conhecimentos de ordem prática suscetíveis de serem apreendidos no próprio local de trabalho num curto espaço de tempo como participar com os docentes no acompanhamento das crianças e jovens durante o período de funcionamento da escola com vista a assegurar um bom ambiente educativo; exercer as tarefas de atendimento e encaminhamento dos utilizadores das escolas e controlar as entradas e saídas da escola; providenciar a limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações, bem como do material e equipamento didático e informático necessário ao desenvolvimento do processo educativo; cooperar nas atividades que visem a segurança de crianças na escola; receber e transmitir mensagens; efetuar, no interior e exterior, tarefas de apoio de modo a permitir o normal funcionamento dos serviços; prestar apoio e assistência em situações de primeiros socorros e, em caso de necessidade, acompanhar a criança ou o aluno à unidade de prestação de cuidados de saúde; organizar e coordenar os trabalhos na

cozinha, refeitório ou bufete; servir as refeições e outros alimentos; assegurar a limpeza e arrumação das instalações, equipamentos e utensílios de cozinha, refeitório e bufete, bem como a sua conservação.

7 — Remuneração base prevista:

O posicionamento remuneratório correspondente ao valor da posição remuneratória auferida presentemente, no caso de se encontrar integrado na carreira/categoria, e a 1.ª posição remuneratória da categoria nas restantes situações a que corresponde o valor de €505,00 da TRU.

8 — Requisitos de admissão:

Poderão candidatar -se todos os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação de candidaturas, reúnam os seguintes requisitos gerais de admissão, de acordo com o artigo 17.º da LTFP:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício daquelas 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 — Nível habilitacional exigido: Escolaridade obrigatória (para os nascidos até 31 de dezembro de 1966, corresponde o 4.º ano de escolaridade, para os nascidos a partir de 1 de janeiro de 1967, corresponde o 6.º ano de escolaridade e para os nascidos a partir de 15 de setembro de 1981 a escolaridade obrigatória corresponde ao 9.º ano).

A habilitação não pode ser substituída por formação ou experiência profissional.

9 — Âmbito do recrutamento:

9.1 — Em obediência ao disposto no n.º 3 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o recrutamento é restrito a trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

Nos termos do n.º 1 do artigo 35.º da mesma lei, podem candidatar -se:

- 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.

9.2 — Impedimentos de admissão — Nos termos da alínea l) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83 - A/2009, de 22 de Janeiro, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam 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.

9.3 — Tendo em conta o n.º 5, do artigo 30.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho e conforme deliberação da Câmara Municipal de 5 de Fevereiro e da Assembleia Municipal de 26 de Fevereiro, ambas de 2015, com fundamento nos princípios de racionalização eficiência e economia de custos, que devem presidir à atividade municipal e no relevante interesse público no recrutamento, foi autorizado que o presente procedimento concursal seja único, pelo que poderão candidatar-se, igualmente trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, ponderada a carência de recursos humanos no setor de atividade a que se destinam os recrutamentos e a evolução global dos recursos humanos do Município em que os serviços se integram, bem como na impossibilidade de ocupar os postos de trabalho em causa.

10 — Formalização das candidaturas :

A candidatura deve ser formalizada através do preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, em suporte de papel, disponível na Secção de Pessoal ou em www.cm-pesoregua.pt, podendo ser entregue pessoalmente na Divisão Administrativa e Financeira, Secção de Pessoal, Setor de Expediente da Câmara Municipal de Peso da Régua ou remetida pelo correio através de carta registada com aviso de receção, para Câmara Municipal de Peso da Régua, Praça do Município, n.º 327 — 5054 -

003 Peso da Régua, até ao termo do prazo fixado no ponto 1, não sendo admitidas candidaturas por via eletrónica.

Na apresentação da candidatura através de correio registado com aviso de receção, atender-se-à à data do respetivo registo.

10.1 — Documentos a apresentar: As candidaturas deverão ser acompanhadas, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

-Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;

-Fotocópia de documento de identificação (frente e verso).

10.2 — Os candidatos na situação referida no ponto 9.1 deverão apresentar declaração emitida pelo serviço de origem comprovativo da titularidade de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, bem como da carreira e categoria de que seja titular e respetivas datas, da atividade que executa, do posto de trabalho que ocupa, da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida e do órgão ou serviço onde o candidato exerce funções . Aos candidatos que exerçam funções nesta Autarquia, é dispensada a apresentação desta declaração;

10.3 — Os candidatos a quem seja aplicável o método de seleção “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 sua ponderação;

10.4 — Os candidatos com deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, deverão apresentar documento comprovativo da mesma.

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

10.6 — A apresentação de documento falso, determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal.

11 — Métodos de seleção:

Nos termos do disposto nos números 1 e 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, com a redação dada pela Portaria n.º 145 -A/2011, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, consoante o universo dos candidatos **e ainda, nos termos do n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, Entrevista Profissional de Seleção.**

Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP:

11.1 - **Prova de Conhecimentos (PC)** — visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias para o exercício das funções. A prova assume a forma escrita, de natureza teórica, incidindo sobre conhecimentos de natureza genérica e específicos. Será composta por 15 perguntas fechadas de escolha múltipla, sendo que 10 serão de natureza genérica e 5 de natureza específica, sem consulta. Terá ainda 1 pergunta de desenvolvimento tipo redação com a finalidade de aferir o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova é de realização individual e terá a duração de aproximadamente sessenta minutos (1 hora). Este método de seleção será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas.

É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicável o método seguinte.

11.2 - **Avaliação Psicológica (AP)** — 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. É valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Esta fase é eliminatória, sendo excluído da fase seguinte o candidato que tenha obtido valoração de Não Apto; 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;

11.3 — **Entrevista Profissional de Seleção** – visa avaliar a experiência profissional na área a recrutar, capacidade de comunicação, relacionamento interpessoal e motivação e ainda os aspetos comportamentais evidenciados entre o entrevistador e entrevistado e terá a duração máxima de 15 minutos. Será classificada 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.

11.4 — **Ordenação final**: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = PC (45 \%) + AP (25 \%) + EPS (30\%)$$

em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:

11.5 - **Avaliação Curricular (AC)** — 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. 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, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples dos elementos a avaliar através da seguinte fórmula :

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

Em que :

HA = Habilitações Académicas (certificadas pelas entidades competentes);

11.5.1 — Para a valorização das Habilitações Académicas, será adotado o seguinte critério:

Habilitação académica de grau exigido à candidatura — 10 valores;

Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura — 15 valores.

Licenciatura — 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);

11.5.2 — Para a valorização da Formação Profissional, serão contabilizadas ações de formação adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, frequentadas nos últimos três anos e até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

Sem participação em ações de formação — 10 valores.

De 1 a 5 ações de formação — 12 valores;

De 5 a 10 ações de formação — 15 valores;

Mais de 10 ações de formação — 20 valores;

EP= Experiência Profissional (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas);

11.5.3 — A valorização da Experiência Profissional incidirá na valorização do desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

Experiência até 1 ano — 6 valores;

Experiência > 1 anos e ≤ a 3 anos — 10 valores;

Experiência > 3 anos e ≤ 6 anos — 13 valores;

Experiência > 6 anos e ≤ 10 anos — 16 valores;

Experiência > 10 anos — 20 valores.

AD = Avaliação de Desempenho (relativa aos três últimos anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar);

11.5.4 — Para a valorização da Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três últimos anos, de acordo com os seguintes critérios:

- a) Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19 -A/2004, de 14 de maio: Excelente: 20 valores; Muito Bom: 16 valores; Bom: 12 valores; Necessita de desenvolvimento: 8 valores; Insuficiente: 6 valores;
- b) Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro: Excelente 20 valores; Relevante: 15 valores; Adequado: 10 valores; Inadequado: 5 valores;
- c) Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos anos, será considerado com 10 Valores.

11.6 - Entrevista de Avaliação das 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. A entrevista de avaliação de competências deve permitir a análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações especiais e vivenciadas pelo candidato, sendo avaliada segundo níveis classificativos de: Elevado; Bom; Suficiente; Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8, e 4 valores.

11.7 — Ordenação final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = AC (60 \%) + EAC (40 \%)$$

em que:

OF= Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC= Entrevista de Avaliação de Competência.

11.8 — Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

12 — Opção por métodos de seleção: A aplicação dos métodos de seleção previstos no ponto 11.5 e 11.6 destinam -se aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos poderão afastar, por escrito, a aplicação dos referidos métodos de seleção e optar pela aplicação dos métodos previstos nos pontos 11.1, 11.2 e 11.3 .

13 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento.

14 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada na página eletrónica do Município.

15 — Em situações de igualdade de valoração entre candidatos, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145 -A/2011, de 6 de abril.

16 — Consideram -se excluídos da ordenação final os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores.

17 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada em local visível e público do edifício dos Paços do Concelho e disponibilizada na página eletrónica do Município, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

18 — Os candidatos serão notificados nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145 -A/2011, de 6 de abril.

19 — O Júri será composto pelos seguintes membros:

Presidente: José Daniel Meireles de Almeida Lopes, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira;

1.º Vogal: Ricardo Alexandre Gonçalves Duarte, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social e Equipamentos;

2.º Vogal: Maria Teresa Madureira Sampaio Vasques de Carvalho Lopes, Coordenadora Técnica de Pessoal;

1.º Vogal Suplente: Ana Luísa da Costa Ferreira de Paiva, Técnica Superior (Recursos Humanos);

2.º Vogal Suplente: Paula Cristina Pinto Guimarães, Técnica Superior (Gestão Turística, Cultural e Patrimonial) .

Em caso de ausência ou impedimento do Presidente do Júri, este será substituído pelo 1.º Vogal.

20 — Nos termos do artigo 3.º do Decreto -Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, a quota a preencher por candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60 %, será fixada de acordo com os postos de trabalho que vierem a ser ocupados com recurso a esta reserva de recrutamento. O candidato deve declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do diploma supramencionado.

21 — Conforme exarado no despacho conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, do Ministro -adjunto, do Ministério da Reforma e da Administração Pública e da Ministra da Igualdade, faz -se constar a seguinte menção: *“Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, o Município 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”*.

Município de Peso da Régua, 07 de Setembro de 2015

O Presidente da Câmara

Nuno Manuel Sousa Pinto de Carvalho Gonçalves