MUNICÍPIO DE CASTRO DAIRE

AVISO

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho da carreira de Técnico Superior do mapa de pessoal

1 — Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 6.º e do artigo 50.º e seguintes da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de Setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 64-B/2011, de 30 de dezembro e de acordo com a alínea a) 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, torna-se público que, por deliberação favorável tomada na reunião extraordinária da Câmara Municipal, realizada no dia 16 de fevereiro de 2012 e da Assembleia Municipal, tomada na sua sessão ordinária de 24 de fevereiro de 2012, para cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 46.º da Lai n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia seguinte ao da publicação do presente aviso na 2.ª série do *Diário da República,* procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da categoria/carreira de Técnico Superior, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do município, aprovado para o ano de 2012, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercer funções na Divisão de Desenvolvimento Social, Cultural e Humano.

2 — Considerada a dispensa temporária da obrigatoriedade de consulta à Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), conforme extraído das FAQ da DGAEP, não foi efectuada a consulta prevista no 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.

3 – Para cumprimento do estabelecido no n.º 4, do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica por tempo indeterminado.

4 – Considerando os princípios jurídicos administrativos da economia processual, da racionalização e da eficiência que devem presidir à atividade da Administração Pública no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, alarga-se a área de recrutamento aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego previamente estabelecida.

5- Local de trabalho: área territorial do município de Castro Daire.

6 – Caraterização do posto de trabalho: O conteúdo funcional, com o grau 3 de complexidade, é o que consta do anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 49.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro e, ainda, o constante do Regulamento da Organização dos Serviços Municipais, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 128, de 5 de julho de 2010.

6.1 – A descrição de funções referidas no ponto anterior não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para os quais os trabalhadores detenham qualificações

profissionais adequadas e não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 3, do artigo 43º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.
7. Posicionamento remuneratório: a determinação do posicionamento remuneratório obedecerá ao disposto no artigo 26.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, aplicável por força do disposto no artigo 20.º da Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro, alterada pela Lei n.º 20/2012, de 14 de maio.
8. Requisitos de admissão: os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro:
8.1. Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, Convenção Internacional ou lei especial;
8.2. 18 anos de idade completos;
8.3. Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
8.4. Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
8.5. Cumprimento das leis de vacinação obrigatória;
9. Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do município de Castro Daire, no mesmo regime, para cuja ocupação se publicita o procedimento.
10. Habilitações literárias exigidas: Licenciatura em Nutrição Humana, Social e Escolar;
10.1. Apenas poderá ser candidato ao procedimento quem seja titular das habilitações literárias exigidas;
10.2. Não é permitida a substituição da habilitação exigida por formação ou experiência profissional.
11. Prazo, forma, local e endereço postal para apresentação da candidatura:
11.1. Prazo: as candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação no Diário da República, nos termos do artigo 26.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.
11.2. Forma de apresentação da candidatura: As candidaturas deverão conter os elementos mencionados no artigo 27.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.
11.3. As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o formulário tipo (disponível na Secção de Recursos Humanos da Câmara Municipal e na página eletrónica desta Entidade em www.cm-castrodaire.pt) em formato A4 entregue pessoalmente na referida Secção (das 09:00 às 17:00 horas) ou remetido por correio registado com aviso de receção, no prazo fixado no n.º 1 deste aviso, para o seguinte endereço: Câmara Municipal de Castro Daire, Rua Dr. Pio Figueiredo, n.º 42 – 3600-214 Castro Daire.
11.3.1. O mesmo deve ser acompanhado de fotocópias do Certificado de Habilitações Literárias, do Bilhete de identidade e do NIF ou do Cartão de Cidadão e do *curriculum vitae*.
12. Os candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento da admissão ao concurso, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada dessa forma a apresentação imediata de documento comprovativo. Devem ainda mencionar no próprio requerimento todos os elementos necessários ao cumprimento do disposto no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro.
13. Métodos de seleção: Os métodos de seleção a aplicar aos candidatos, de acordo com os n.ºs 1 e 3 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, são os seguintes:
13.1. Prova escrita de conhecimentos (PEC): visa avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da

função. Na prova escrita de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até ás centésimas. Terá a duração máxima de 90 minutos.
13.1.1. A listagem da legislação e bibliografia recomendada será divulgada aos candidatos, nos termos do disposto no n.8 do artigo 9.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.
13.2. Avaliação psicológica (AP): visa avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das restantes competências exigíveis ao exercício da função.
13.2.1. Este método de seleção é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações 20,16,12,8 e 4 valores.
13.3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, ponderando-se os seguintes fatores:
EP – Experiência Profissional;
CC – Capacidade de Comunicação;
RI – Relacionamento Interpessoal.
13.3.1. Este método de seleção é avaliado 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. Cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.
13.3.2. Cada um dos métodos de seleção 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 segundo ou fase seguinte.
13.3.3. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = 55\% PEC + 25\% AP + 20\% EPS$$

Em que:
OF = Ordenação final;
PEC = Prova Escrita de Conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.
13.4. Os candidatos que cumulativamente sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é aberto, podem optar, por escrito, pelos seguintes métodos de seleção, nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, na sua atual redação, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências;
13.5. Avaliação Curricular, integrando os seguintes elementos:
13.5.1. Nota do curso (NC) – será a constante do certificado de habilitações correspondente à nota final da licenciatura;
13.5.2. Experiência Profissional (EP) – será ponderada da seguinte forma:
Sem experiência – 0 valores;
Até 5 anos de experiência – 10 valores;
De 6 a 10 anos de experiência – 15 valores;
Mais de 10anos de experiência – 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

13.5.3. Formação Profissional – o fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

Nenhuma unidade de crédito – 8 valores;
De 1 a 5 unidades de crédito – 10 valores;
De 6 a 10 unidades de crédito – 12 valores;
De 11 a 15 unidades de crédito – 14 valores;
De 16 a 20 unidades de crédito – 16 valores;
De 21 a 25 unidades de crédito – 18 valores;
Mais de 25 unidades de crédito – 20 valores.

As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:

1 a 4 dias de formação – 1 unidade de crédito;
4 a 6 dias de formação – 2 unidades de crédito;
7 a 8 dias de formação – 3 unidades de crédito;
Mais de 8 dias de formação – 4 unidades de crédito.

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado.

13.5.4. Avaliação do desempenho (AD) – será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

O valor obtido é resultante da média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas de acordo com a seguinte escala:

Desempenho relevante convertido em excelente – 20 valores;
Desempenho relevante ou muito bom – 16 valores;
Desempenho adequado ou bom – 12 valores;
Sem avaliação de desempenho – 10 valores;
Desempenho inadequado ou necessita de desenvolvimento ou insuficiente – 8 valores.

A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

$$AC = NC(15\%) + EP\ (55\%) + FP\ 20\%) + AD\ (10\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular;
NC = Nota de curso;
EP = Experiência profissional;
FP = Formação profissional;
AD = Avaliação de desempenho.

Este método da avaliação tem a valoração de 60%.

13.6. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções e terá a ponderação de 40%.

Este método de seleção é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações 20, 16,12,8 e 4 valores.

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. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

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

Em que:
OF = Ordenação final;
AC = Avaliação curricular;
AEC = Entrevista da avaliação de competências.

14. Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 33.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.

15. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público do edifício dos Paços do Município e disponibilizada na sua página eletrónica.

16. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, através de notificação, 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.

17. De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da mesma Portaria, os candidatos excluídos serão notificados, por uma das formas previstas no seu n.º 3, para a realização da audiência dos interessados.

18. As 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 os sistemas de valoração final dos métodos serão facultados aos candidatos sempre que solicitados.

19. A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação pelo Presidente da Câmara Municipal é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local bem visível do edifício dos Paços do Município d disponibilizada na respetiva página eletrónica, nos termos do n.º 6 do artigo 36.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.

20. Em caso excecional, devidamente fundamentado, se o número de candidatos for demasiado elevado, que a utilização dos métodos de seleção antes indicados se torne impraticável, poderá ser utilizado apenas um dos métodos mencionados nas alíneas a) dos n.ºs 1 ou 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, nomeadamente prova de conhecimentos ou avaliação curricular.

21. Composição do Júri:
Presidente: Enfermeira Licínia Maria Bogalho Simões Pinto Ferreira, Enfermeira Chefe da Unidade de Cuidados de Saúde Personalizados (UCSP) do Centro de Saúde de Castro Daire;
1.º Vogal Efetivo: Dr. Bruno António Ribeiro Coelho, Técnico Superior;
2.º Vogal Efetivo: José Manuel Ferreira da Silva, Técnico Superior;
1. º Vogal Suplente: Dr. Gustavo Henrique Pereira dos Santos, Técnico Superior;
2.º Vogal Suplente: Dr. Alexandre Paulo Simões Pereira, Técnica Superior.

21.1. O Presidente do Júri será substituído, nas suas faltas e impedimentos, pelo 1.º vogal efetivo.

22. Nos termos do disposto no n.º1 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, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à publicação do presente aviso no *Diário da República,* na página eletrónica do

Município e, por extrato, no prazo máximo de três dias úteis, contados da mesma data, num Jornal de expansão nacional.
23. 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".

Paços do Município de Castro Daire, 30 de outubro de 2012.

O Presidente da Câmara Municipal

- José Fernando Carneiro Pereira -