

MUNICÍPIO DE MÊDA

Aviso n.º 13610/2016

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de três postos de trabalho em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado.

1 — Para efeitos do disposto no n.º 1 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 e artigo 33.º da Lei n.º 35 /2014, de 20 de junho, torna-se público que na sequência da proposta do Sr.º Presidente aprovada pelo órgão executivo em 12 de outubro de 2016, irá proceder-se à abertura de procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de três postos de trabalho, previstos e não ocupados, no mapa de pessoal do Município de Mêda, para o ano de 2016.

2 — Identificação dos postos de trabalho:

Ref.ª A — 1 posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional — Mecânico;

Ref.ª B — 1 posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional — Eletricista;

Ref.ª C — 1 posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional — Cantoneiro de Vias Municipais;

3 — Local de Trabalho: Município de Mêda;

4 — Descrição sumária das funções: Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos, correspondendo ao grau complexidade 1.

4.1 — A descrição de funções em referência não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para os quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.

5 — Remuneração: de acordo com o artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, mantido em vigor pelo artigo 18.º da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, a posição remuneratória de referência é a 1.ª posição da categoria de Assistente Operacional — Nível 1 da tabela remuneratória única, a que corresponde, nos termos da Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro e do Decreto-Lei n.º 254-A/2015, de 31 de dezembro, o montante pecuniário de 530,00€.

6 — Requisitos de admissão: os previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nomeadamente:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela constituição, convenção internacional ou lei em especial;

b) 18 anos de idade completos;

c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício das funções que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e o perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

6.1 — 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 órgão idênticos ao posto de trabalho cuja ocupação se publicita.

6.2 — Em cumprimento com o estabelecido na alínea d), do n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento inicia-se por recurso a pessoal colocado em situação de requalificação e de entre trabalhadores com relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída.

6.3 — Considerando os princípios de racionalização, eficiência e a economia de custos que devem presidir a atividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho, está autorizado, por deliberação da Câmara Municipal de 12 de outubro de 2016, o recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público.

7 — Nível habilitacional exigido: escolaridade obrigatória de acordo com a idade, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, nos seguintes termos: 4 anos de escolaridade para os candidatos nascidos até 31-12-1966; 6 anos de escolaridade para os candidatos nascidos entre

01-01-1967 e 31-12-1980; 9 anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 01-01-1981; 12 anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 01-01-1955.

7.1 — Apenas poderá ser candidato ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional.

8 — Forma e prazo para apresentação das candidaturas, cujo não cumprimento será motivo de exclusão:

8.1 — Prazo — 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente avio no *Diário da República*, nos termos do artigo 26.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.

8.2 — Formalização das candidaturas: As candidaturas deverão ser apresentadas em suporte de papel e formalizadas obrigatoriamente, mediante preenchimento de formulário tipo, disponível no Serviço de Recursos Humanos e na página eletrónica desta Autarquia, endereço www.cm-meda.pt e entregue pessoalmente ou remetido pelo correio registado com aviso de receção, para Câmara Municipal de Mêda, Largo do Município, 6430-197 Mêda.

8.3 — O respetivo formulário tipo de candidatura deve estar corretamente identificado com indicação expressa do procedimento concursal, através do respetivo n.º do aviso publicado no *Diário da República* ou do Código de Oferta da Bolsa de Emprego Público, carreira e categoria, assim, não serão consideradas as candidaturas que não identifiquem corretamente o procedimento concursal.

8.3.1 — Documentos a anexar à candidatura: O requerimento deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos: fotocópia legível do certificado de habilitações literárias; fotocópia do bilhete de identidade/cartão de cidadão; *curriculum vitae* devidamente datado e assinado pelo requerente; comprovativo de ações de formação frequentadas; declaração de vínculo, onde deverá constar a posição remuneratória detida pelo candidato, modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado de que é titular, a categoria, indicação do tempo de serviço relativo às funções desempenhadas, bem como a atividade que se encontra a exercer e avaliações de desempenho relativas aos três últimos anos, emitida e autenticada pelo serviço de origem (com data posterior à data da publicação do presente aviso).

8.4 — Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio eletrónico.

9 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

9.1 — Assiste ao Júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu curriculum, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

9.2 — Nos termos da alínea t) 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, 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.

10 — Métodos de Seleção, critérios gerais e ponderações:

10.1 — Os métodos de seleção a utilizar para todos os procedimentos serão constituídos por Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), sem prejuízo no disposto no ponto 11 do presente aviso, sendo de carácter eliminatório e com as seguintes ponderações:

a) Prova de Conhecimentos (PC) — ponderação de 45 %;

b) Avaliação Psicológica (AP) — ponderação de 25 %

c) Entrevista Profissional de seleção (EPS) — Ponderação de 30 %

10.2 — A Classificação Final (CF) será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtidos através da seguinte fórmula:

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

10.3 — Prova Escrita de Conhecimentos — visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função e será realizada em suporte de papel, de escolha múltipla. Terá a duração de 30 minutos, valorada numa escala de 0 a 20 valores e versará sobre os seguintes temas: 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, na sua atual redação — Código do Trabalho; Portaria n.º 988/93 de 6 de outubro — estabelece as prescrições mínimas de segurança e saúde dos trabalhadores na utilização de equipamentos de proteção individual, previstas no Decreto-Lei n.º 348/93 de 1 de outubro; Portaria n.º 988/93 de 4 de novembro, alterada pela Portaria n.º 109/96, de 10 de abril e Portaria n.º 695/97, de 19 de agosto — Estabelece as exigências essenciais relativas à segurança e saúde aplicáveis aos equipamentos de proteção individual; Decreto-Lei n.º 141/95, de 14 de junho — Estabelece as prescrições mínimas para a sinalização de

segurança e saúde no trabalho; Portaria n.º 1456/95, de 11 de dezembro, na sua atual redação — Regulamenta as prescrições mínimas de colocação e utilização da sinalização de segurança e saúde no trabalho.

10.4 — Avaliação Psicológica (AP) — com o objetivo de avaliar através de técnica 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 terá ponderação de 25 %.

10.5 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — será composta por uma única fase, de realização individual, com duração de 15 minutos. Terá ponderação de 30 % e será valorada na escala de 0 a 20 valores e 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 relacionamento interpessoal. Os fatores de apreciação serão os seguintes: Motivação Profissional, Relacionamento interpessoal, capacidade de comunicação e Experiência profissional/ conhecimento das tarefas inerentes ao posto de trabalho, avaliada segundo os níveis classificativos de:

- Elevado — 20 valores;
- Bom — 16 valores;
- Suficiente — 12 valores;
- Reduzido — 8 valores;
- Insuficiente — 4 valores.

11 — Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: expecto quando afastados por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

- a) Avaliação Curricular — ponderação de 45 %;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — ponderação de 55 %.

11.1 — Classificação Final (CF) será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtidos através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 45\%) + (EAC \times 55\%)$$

11.2 — 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. Terá ponderação de 45 % e serão considerados e ponderados na escala de 0 a 20 valores os seguintes parâmetros:

- Habilitação Académica de Base (HL);
- Formação Profissional (FP);
- Experiência profissional (EP) e
- Avaliação de desempenho (AD).

A Classificação Final (CF) será obtida na escala de 0 a 20, com valoração até às centésimas, segundo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HL \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

11.3 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Visa avaliar numa relação interpessoal, informação sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e terá a ponderação de 55 %. A EAC é 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 e versará sobre os seguintes aspetos:

- a) Avaliação comportamental em contexto de trabalho;
- b) Relacionamento interpessoal;
- c) Sentido crítico;
- d) Motivação.

12 — Cada um dos métodos de seleção utilizados, bem como cada uma das fases que compoem, será eliminatório pela ordem enunciada sendo 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 seguintes.

13 — Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, na sua atual redação.

14 — Composição do Júri:

Presidente: Sandra Marisa Constante Seixas, Técnico Superior;
Vogais efetivos: Dr.ª Carla Alexandra Lopes da Cunha, Técnico Superior que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e Rui Alberto Peneda Morgado, Encarregado Operacional.

Vogais Suplentes: Duarte Jorge Prata Mota Loureiro, Encarregado Operacional e Maria Manuela Natália Peralta Ruivo Amado, Coordenador Técnico.

15 — De acordo com o preceituado no artigo 30.º, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145 -A/2011, de 6 de abril para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

16 — Os candidatos admitidos serão convocados para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria acima referida.

17 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e às exclusões ocorridas na sequência da aplicação de cada um dos métodos de seleção é aplicável com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 30.º e nos n.ºs 1 a 5 do artigo 31.º Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação. A referida lista após a homologação, será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada no Edifício dos Paços do Concelho e publicitada na página eletrónica.

18 — Tendo em atenção que a consulta prévia à Entidade Centralizadora para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), prevista no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, está temporariamente dispensada, uma vez que ainda não foi publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento e até à sua publicitação fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta, bem como não existem reservas de recrutamento no Município de Mêda para o recrutamento em causa. Para efeitos do disposto no artigo 4.º da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro e artigo 24.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro de acordo com o despacho do secretário de Estado de Estado da Administração Local datado de 17 de julho de 2014, “as autarquias não estão sujeitas à obrigação de consulta prévia à Direção Geral de Qualificação dos Trabalhadores (INA) prevista naquela portaria”;

19 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.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.

20 — Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro e Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março.

21 — 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”.

22 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Pública (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, a partir da data da publicação no *Diário da República*, e por extrato, no prazo máximo de 3 dias úteis contado da mesma data, num jornal de expansão nacional.

19 de outubro de 2016. — O Presidente da Câmara, *Prof. Anselmo Antunes de Sousa*.

309956784

MUNICÍPIO DE MONTEMOR-O-NOVO

Aviso n.º 13611/2016

Conclusão de período experimental

Em cumprimento do disposto no artigo 4.º conjugado com o artigo 45.º e ss da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que por meu despacho de 15 de julho de 2016 foi homologado o relatório de avaliação final do período experimental do vínculo e que comprova a sua conclusão com sucesso, dos/as trabalhadores/as abaixo indicados/as na sequência de Procedimento Concursal Comum para Constituição de Relação Jurídica de Emprego Público a termo resolutivo certo, para ocupação de 18 postos