

Aviso n.º 8043/2019**Procedimento Concursal Comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado de seis assistentes operacionais**

1 — Para efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, conjugado com o artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, por despacho do Senhor Presidente da Câmara de 04 de abril de 2019, no uso da competência em matéria de superintendência na gestão e direção de pessoal ao serviço no 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 na sua atual, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso na 2.ª série do *Diário da República*, procedimento concursal comum destinado ao recrutamento para ocupação de 20 (vinte) postos de trabalho previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal de 2019, aprovado no executivo no dia 31 de outubro de 2018 e pelo órgão deliberativo em 14 de dezembro de 2018, na modalidade de contrato de trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado para a carreira/categoria de assistente operacional.

2 — Ao presente procedimento é aplicável a tramitação prevista na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e na portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual.

3 — Não tendo ainda, sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à ECCRC, prevista no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, bem como não existem reservas de recrutamento na Câmara Municipal de Montalegre para o recrutamento em causa.

4 — Conforme solução interpretativa da DGAL (Direção Geral das Autarquias Locais) “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 em situação de requalificação”, previsto no artigo 24.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, e regulamentado pela Portaria n.º 48/2014, 26 de fevereiro.

5 — Número de postos de trabalho:

Seis postos de trabalho para a carreira/categoria de assistente operacional, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a Divisão de Desenvolvimento e Cooperação Social, Cultural e Desportiva (DDCSCD).

6 — Caracterização do posto de trabalho (atribuição, competência ou atividade): Constante no anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, ao qual corresponde o grau 1 de complexidade funcional, complementado funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; executar tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforços físicos; responsabilizar-se por equipamentos sob a sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

7 — A descrição de funções referidas no número anterior, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional, nos termos estabelecidos no artigo 81.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

8 — Local de trabalho: área do Município de Montalegre.

9 — Horário de trabalho: Os trabalhadores cumprirão o horário praticado pela generalidade dos trabalhadores pertencentes ao mapa de pessoal do Município de Montalegre.

10 — Posicionamento Remuneratório: Será determinado conforme o disposto pelo artigo 38.º da Lei Geral do trabalho em Funções Públicas em conjugação com o determinado no artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, na sua redação atual, que, na presente data, é correspondente ao nível 4, posição 4, no valor de 635,00 €.

11 — Reserva de recrutamento: o procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os que venham a ocorrer, conforme previsto no artigo 40.º da Portaria que regulamenta a tramitação do procedimento concursal.

12 — Requisitos de admissão a concurso:

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

a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, por convenção internacional ou por lei especial;

b) Ter 18 anos completos;

c) Não se encontrar inibido do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

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

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

12.2 — Nível habilitacional: O constante na al. *a*), do n.º 1, artigo 86.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a que corresponde a escolaridade mínima obrigatória, em sintonia com o disposto na Lei n.º 85/2009, de 17 de agosto (quatro anos para os indivíduos nascidos até 31/12/1966, seis anos para os indivíduos nascidos a partir de 01/01/1967 e nove anos para os indivíduos inscritos no 1.º ano do ensino básico no ano letivo de 1987/1988 e nos anos letivos subsequentes).

13 — Em cumprimento do estabelecido no artigo 48.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, em sintonia com o artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento efetuar-se-á, sem prejuízo das preferências legalmente estabelecidas, pela seguinte ordem:

1.º Candidatos aprovados com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido;

2.º Candidatos aprovados sem vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido relativamente aos quais seja estabelecido, por diploma legal, o direito de candidatura a procedimento concursal exclusivamente destinado a quem seja titular dessa modalidade de vínculo, designadamente a título de incentivos à realização de determinada atividade ou relacionado com a titularidade de determinado estatuto jurídico;

3.º Candidatos sem vínculo de emprego público previamente estabelecido.

14 — Forma e prazo de apresentação de candidatura:

14.1 — Formalização das candidaturas: deverão ser formalizadas até ao termo do prazo fixado no ponto 1, mediante preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, disponível na Secção de Recursos Humanos e na página eletrónica da Câmara Municipal (www.cm-montalegre.pt), dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Montalegre, entregue pessoalmente ou remetido por correio registado, com aviso de receção, para o endereço postal da Câmara Municipal de Montalegre, praça do Município, 5470-214 Montalegre, até à data limite fixada na publicitação. A não apresentação ou preenchimento incorreto do formulário de candidatura, por parte dos candidatos, constitui motivo de exclusão.

14.2 — Documentação a apresentar: requerimento (formulário tipo) deverá ser acompanhado da seguinte documentação:

a) Fotocópia do Bilhete de Identidade/Cartão de Cidadão e do Cartão de Identificação Fiscal;

b) *Curriculum Vitae*, atualizado, datado e assinado. Os factos declarados no C.V. que considere relevantes para avaliação do seu mérito, deverá anexar os devidos comprovativos, sob pena de não serem considerados pelo Júri.

14.2.1 — Os candidatos que sejam detentores de relação jurídica de emprego público, devem entregar também:

a) Declaração emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato pertence, devidamente atualizada, da qual conste a modalidade da relação jurídica de emprego público que o mesmo detém, com indicação da carreira, categoria e da área de atividade, de que seja titular, com tempo de serviço respetivo para ambas, e remuneração base auferida.

b) Documento comprovativo da avaliação do desempenho relativo ao último período, não superior a 3 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à publicitada, se aplicável.

14.3 — A não apresentação dos documentos acima identificados é motivo de exclusão, nos termos da alínea *a*) n.º 9, artigo 28.º da Portaria que regulamenta o procedimento concursal.

14.4 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

15 — Métodos de Seleção: Os previstos no artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual.

15.1 — Métodos Obrigatórios:

15.1.1 — Prova de Conhecimentos (PC) que visa avaliar os conhecimentos académicos ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício das funções a que se candidata, será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores serão excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Esta prova consistirá na realização de uma prova de natureza teórica revestindo a forma escrita, com questões de escolha múltipla e/ou de desenvolvimento, com consulta da legislação não comentada/anotada, que terá a duração máxima de 60 minutos. Será valorada de 0 a 20 valores, e incidirá sobre as seguintes matérias: direitos, deveres e garantias do trabalhador, trabalho suplementar, férias e faltas e infrações a que são aplicáveis as sanções disciplinares, todas reguladas na Lei Geral do

Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, tendo a ponderação de 35 % na Avaliação Final.

15.1.2 — Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões e 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 predefinido, esta prova terá uma ponderação de 35 % na Avaliação Final.

15.1.2.1 — A Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma:

Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e 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;

15.2 — Método complementar, nos termos do artigo 7.º da Portaria que regulamenta o Procedimento concursal:

15.2.1 — 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 relacionamento interpessoal, com duração de 30 minutos. O resultado final da Entrevista Profissional de Seleção será determinado nos termos da al. a), n.º 7, do artigo 18.º da Portaria que regulamenta o procedimento concursal, e terá uma ponderação de 30 % na Avaliação Final.

15.3 — Classificação Final (CF): A ordenação final dos candidatos que completam o procedimento é efetuada nos termos do n.º 1, do artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, que resulta da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 35 \%) + (AP \times 35 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

em que, CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

16 — Aos candidatos que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a exercer a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou, se encontrarem em mobilidade especial, tenham sido detentores da categoria bem como, das funções acima descritas, podem afastar por escrito no requerimento de admissão ao procedimento a aplicação dos métodos enunciados nos pontos 15.1.1, 15.1.2. e 15.2.1, aplicando-se-lhes os métodos previstos no n.º 1 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, nomeadamente:

16.1 — Métodos Obrigatórios:

16.1.1 — Avaliação Curricular (AC) em que serão ponderados os seguintes elementos: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP) e Experiência Profissional (EP) e Avaliação do Desempenho (AD). A ponderação dos fatores invocados, de interesse para a Avaliação Curricular, será feita com base na prova documental que cada candidato anexar ao *Curriculum Vitae*. Este fator será valorado de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 35 % na Avaliação Final.

16.1.2 — 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 da função. Decorre de acordo com um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência de comportamentos em análise. O resultado desta entrevista permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais vivenciadas. A Avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências é expressa de acordo com 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 consistirá numa ponderação de 35 % na Avaliação Final.

16.2 — Método Complementar, nos termos do artigo 7.º da Portaria que regulamenta o procedimento concursal:

16.2.1 — 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 relacionamento interpessoal, com duração de 30 minutos. O resultado final da Entrevista Profissional de Seleção será determinado nos termos da al. a), n.º 7, do artigo 18.º da Portaria que regulamenta o procedimento concursal, e terá uma ponderação de 30 % na Avaliação Final.

16.3 — Classificação Final: A ordenação final dos candidatos que completam o procedimento é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 35 \%) + (EAC \times 35 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

em que, CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competência; EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

17 — Cada um dos métodos ou fases de seleção é eliminatório, pela ordem acima enunciada e é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma classificação inferior a 9.5 valores ou que não compareça a um dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

18 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método intercalar será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente e afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizada na página eletrónica.

19 — Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final: após homologação será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, em local visível e público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizada na página eletrónica.

20 — As atas do Júri do Procedimento Concursal onde constam os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, serão disponibilizadas aos candidatos sempre que solicitadas.

21 — Constituição do júri: Ao abrigo do disposto no artigo 20.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, o júri terá a seguinte composição:

Presidente: Maria Irene Esteves Alves, Chefe da Divisão de Desenvolvimento e Cooperação Social, Cultural e Desporto;

Vogais Efetivos: Maria Fernanda Dinis Moreira, Chefe da Divisão Administrativa e Maria Gorete Barroso Afonso, Técnica Superior.

Vogais Suplentes: Ana Rita Velho Pedreira, Técnica Superior, e João Ribeiro Afonso, Assistente Técnico.

Em caso de ausência ou impedimento do presidente será o mesmo substituído nessas funções pelo primeiro vogal efetivo.

22 — Assiste ao júri a faculdade 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 presente procedimento.

23 — As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

24 — Exclusão, admissão e notificação de candidatos:

24.1 — Os candidatos excluídos do procedimento são notificados para efeitos de realização de audiência dos interessados, de acordo com o disposto no artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro na sua redação atual, por uma das formas previstas no n.º 3 do referido artigo.

24.2 — Os candidatos admitidos são convocados por uma das formas previstas no disposto no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual do dia, hora e local para a realização dos métodos ou fases de seleção nos termos previstos do artigo 32.º da mesma Portaria.

25 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República, a Administração Pública enquanto entidade empregadora promove ativamente uma política de igualdades de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar todo e qualquer forma de discriminação.

26 — Dar-se-á cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, em que o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre outra qualquer preferência legal, devendo declarar no requerimento de admissão sob compromisso de honra o grau de incapacidade, tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de seleção.

27 — Legislação aplicável: o presente concurso rege-se pelo disposto na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, pela Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual e demais legislação complementar.

28 — Nos termos do artigo 19.º, n.º 1 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, o presente aviso será ainda publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), na página eletrónica do Município de Montalegre e, em jornal de expansão nacional, por extrato.

8 de abril de 2019. — O Presidente da Câmara, *Prof. Manuel Orlando Fernandes Alves*.