

MUNICÍPIO DE CAMINHA**Aviso n.º 21560/2010****Procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado de um técnico superior (área de acção social) da carreira geral de técnico superior**

1 — Para os efeitos do disposto nos artigos 4.º e 9.º, do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, conjugado com o artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e alínea a), do artigo 3.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público, que por deliberação da Câmara Municipal de Caminha, datada de 08 de Julho de 2010, se encontra aberto pelo prazo de dez dias úteis, contados da data da publicação do presente aviso do *Diário da República*, 2.ª série, nos termos do artigo 26.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, 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 assim designado no mapa de pessoal desta Câmara na categoria de Técnico Superior/Área de Acção Social, da carreira geral de Técnico Superior.

2 — Legislação aplicável — Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro adaptada à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de Setembro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro;

2.1 — Nos termos das instruções da DGAEP, que assegura transitoriamente as funções da ECCRC, temporariamente fica dispensada a obrigatoriedade da consulta prévia a que se refere o n.º 1, do artigo 4.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, bem como, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo;

3 — Posição remuneratória — tendo em conta o preceituado no artigo 55.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública, Câmara Municipal de Caminha, e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal;

4 — Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro;

5 — Caracterização do posto de trabalho em função de atribuição, competência ou actividade: Funções constantes no anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, referido no n.º 2, do artigo 49.º, da mesma lei, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional, nomeadamente, irá promover diagnósticos sociais atendendo à sinalização de problemáticas no concelho; avaliação das candidaturas aos incentivos dos quadros superiores, natalidade e Caminhabita; acção social escolar e acompanhamento dos programas Contratos de Emprego de Inserção (CEI+); distribuição dos géneros alimentares e acompanhamento às famílias beneficiárias do PCAAC;

5.1 — A descrição de funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 3, do artigo 43.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;

5.2 — O local de trabalho situa-se na área do Município de Caminha;

6 — Requisitos gerais constantes no artigo 8.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

- a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não inibido do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória;

6.1 — Nível Habilitacional: Os candidatos deverão ser detentores do nível habilitacional de grau de complexidade funcional 3 — Licenciatura em Serviço Social, nos termos da alínea c), n.º 1, do artigo 44.º conjugado com o n.º 1, do artigo 51.º, e mapa anexo da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;

6.2 — O recrutamento para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado inicia-se sempre entre trabalha-

dores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. Em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou alguns postos de trabalho por aplicação da norma atrás descrita, e de acordo com o meu despacho datado de 03/09/2010, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos dos n.ºs 4 e 6, do artigo 6.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conjugado com a alínea g), n.º 3, do artigo 19.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro;

6.3 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares de categoria e, não se encontrado em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado;

7 — Formalização de candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas, obrigatoriamente, mediante preenchimento de formulário tipo, a fornecer aos candidatos, disponível na Secção de Pessoal ou no site da Câmara (www.cm-caminha.pt), e entregue pessoalmente na Secção de Pessoal ou remetido pelo correio, com aviso de recepção expedido até ao termo do prazo fixado, dirigido à Sr.ª Presidente da Câmara Municipal de Caminha, Praça Conselheiro Silva Torres, 4910-122 Caminha;

7.1 — Com o requerimento de candidatura deverá ser apresentado os seguintes documentos, sob pena de exclusão:

a) Fotocópia do Bilhete de Identidade ou cartão de cidadão, cartão de contribuinte e de certificado de habilitações literárias;

b) Curriculum profissional detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, os quais, todavia, só serão tidas em consideração pelo júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente fotocópia dos documentos comprovativos da frequência das acções de formação e experiência profissional, bem como documento comprovativo da avaliação de desempenho (se for caso disso);

c) Declaração emitida pelo serviço público a que se encontra vinculado (quando aplicável), em que conste a natureza da RJE, a carreira/categoria em que se encontra inserido, as menções de desempenho obtidas nos últimos três anos e descrição das actividades/funções que actualmente executa;

7.2 — O formulário tipo se não estiver devidamente assinado será automaticamente excluído do procedimento concursal;

7.3 — Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio electrónico;

7.4 — Aos candidatos que exerçam funções nesta Autarquia não é exigida a apresentação de outros documentos comprovativos dos factos indicados no curriculum desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual;

8 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei;

9 — Métodos de selecção: Os métodos de selecção obrigatórios a utilizar no processo de recrutamento são:

- 1.º - Prova de Conhecimentos teórica escrita (PC);
- 2.º - Avaliação Psicologia (AP);

9.1 — Prova de Conhecimentos teórica escrita — visa avaliar os conhecimentos académicos e ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função.

9.1.1 — Esta prova terá a duração de 90 minutos, de consulta, e incidirá sobre a seguinte legislação:

Lei n.º 58/2008, de 09 de Setembro — Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas;

Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (Regime do Contrato de Trabalho em funções Públicas);

Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro — Código do Procedimento Administrativo;

Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 05-A/2002, de 11 de Janeiro — estabelece o quadro de competências, assim como o regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e das freguesias;

Lei n.º 147/99, de 01 de Setembro — Lei de Protecção de Crianças e Jovens em Perigo;

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 transferências de competências para as autarquias locais;

Livro: “Um olhar sobre a pobreza vulnerabilidade e exclusão social no Portugal contemporâneo”, de Alfredo Bruto da Costa, (Coord), Isabel Baptista, Pedro Perista e Paula Carrilho, 2008, Lisboa, Gradiva.

Esta Prova será avaliada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a sua ponderação, para a valoração final, de 60 %.

9.1.2 — A Avaliação Psicológica, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características comportamentais dos candidatos a estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Esta prova será 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, respectivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A ponderação desta prova, para a valoração final, é de 40 %.

9.1.3 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efectuada 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 selecção e será efectuada através da seguinte fórmula:

$$OF = (60 \% \times PC + 40 \% \times AP)$$

sendo:

OF= Ordenação Final;
PC= Prova de Conhecimentos;
AP= Avaliação Psicológica;

9.2 — De acordo com o n.º 2, do artigo 53.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, excepto quando afastados, por escrito, pelos 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 actividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de selecção a utilizar no recrutamento são:

- 1.º - Avaliação Curricular (AC);
- 2.º - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

9.2.1 — A Avaliação Curricular, 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, são obrigatoriamente considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, a saber: Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; a Formação profissional, a Experiência profissional e Avaliação do Desempenho.

A ponderação desta prova, para a valoração final, é de 60 %, sendo avaliada na escala de 0 a 20 valores.

O factor Avaliação de Desempenho é aplicável apenas a candidatos que exercem funções na Administração Pública.

9.2.2 — Entrevista de Avaliação de Competências, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Esta prova será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A ponderação desta prova, para a valoração final, é de 40 %.

9.2.3 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efectuada 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 selecção e será efectuada através da seguinte fórmula:

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

sendo:

OF = Ordenação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

9.3 — Os métodos de selecção serão utilizados de forma faseada, dada a urgência na contratação do trabalhador, conforme meu despacho de 03.09.2010, sendo excluídos da prova de Avaliação Psicológica e ou da Entrevista de Avaliação de Competências aqueles que obtiverem uma valoração inferior a 9.5 valores na Prova de Conhecimentos e ou na Avaliação Curricular;

9.4 — Em casos excepcionais, devidamente fundamentados, designadamente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado que a utilização dos métodos de selecção referidos se torne impraticável, a entidade empregadora pública pode limitar-se a utilizar a prova de conhecimentos ou avaliação curricular, conforme o disposto no n.º 4, do artigo 53.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;

9.5 — Em caso de igualdade de valoração, aplica-se o previsto no artigo 35.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, subsistindo o empate, a ordenação dos candidatos será efectuada pelos candidatos que:

- a) Tenham mais anos de experiência profissional na Administração Autárquica;
- b) Tenham mais anos de experiência profissional comprovada na área de recrutamento;

9.6 — Os candidatos têm, acesso às actas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que as solicitem;

10 — Composição do Júri:

Presidente: Dr. Domingos Emanuel Araújo Leite da Silva Lopes, Director de Departamento do Gestão e Investimento;

Vogais efectivos: Dr.ª Eulália Patrícia de Sousa Gomes, Técnica Superior/ Educação Social, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Dr. Marcos Christi Silva Fernandes, Técnico Superior/ Psicólogo;

Vogais suplentes: Dr.ª Ivone da Conceição da Costa Marinho, Técnica Superior/ Jurista e Eng.ª Angelina Maria Pereira da Cunha, Técnica Superior/ Engenharia Civil;

11 — Exclusão notificação de candidatos: De acordo com o preceituado no n.º 1, do artigo 30.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no referido artigo, para realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo;

Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local da realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas no artigo 30.º, da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro;

12 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e às exclusões ocorridas no decurso da aplicação dos métodos de selecção 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, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro. A referida lista após homologação é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações desta Autarquia e disponibilizada na página electrónica.

13 — Em cumprimento do disposto no n.º 1, do artigo 4.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de Fevereiro, em conjugação com o n.º 3, do artigo 3.º, do mesmo diploma, os candidatos com grau de incapacidade ou deficiência igual ou superior a 60 % têm preferência, em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal;

14 — Para efeitos de admissão a concurso, os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, assim como indicar no requerimento de admissão as respectivas capacidades de comunicação e expressão;

15 — 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.

Município de Caminha, 28 de Setembro de 2010. — A Presidente da Câmara, *Júlia Paula Pires Pereira da Costa*, Dr.ª