

Aviso

Procedimento Concursal

Nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação em vigor, e com os artigos 4.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de Mogadouro, foi autorizada a abertura de procedimento concursal comum para a constituição de relação de emprego na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado pelo prazo de 10 dias úteis a partir da publicação do presente aviso no Diário da República, tendo em vista o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município de Mogadouro, na categoria e carreira de Técnico Superior e Assistente Operacional:

Referência A - 1 (um) posto de trabalho na categoria/ carreira de Técnico Superior na área da Engenharia Ambiental;

Referência B - 1 (um) posto de trabalho na categoria/carreira de Assistente Operacional (eletricista).

1. Legislação aplicável: Constituição da República Portuguesa; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) na sua redação atualizada; Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) na sua redação em vigor; Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro) na sua redação vigente; Lei n.º 2/2020, de 31 de março (aprovou a LOE 2020); Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Portaria 125-A/2019, de 30 de abril;

Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro), na sua redação atualizada; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro), na sua redação atualizada (SIADAP).

2. Na sequência do acordo celebrado entre o Governo e a Associação Nacional de Municípios Portugueses (ANMP), em 8 de julho de 2014, as autarquias locais não estão sujeitas à obrigação de consulta prévia à Direção-Geral de Qualificação dos

Trabalhadores (INA), nos termos do artigo 24.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro e regulamentada pela Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, pelo que não foi feita a referida consulta

3. Para os efeitos previstos no n.º 1, do artigo 4.º, da referida Portaria declara -se não estarem constituídas reservas na Câmara Municipal de Mogadouro e que não foi efetuada consulta prévia à Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), uma vez que, não tendo ainda sido publicado qualquer procedimento concursal para reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta

4. Local de trabalho: Câmara Municipal de Mogadouro, área do Município de Mogadouro

5. Caracterização dos postos de trabalho:

5.1. Referência A - Técnico Superior na área da Engenharia Ambiental - 1 posto de trabalho: Análise, estudo e emissão de pareceres nos assuntos que lhe são submetidos, para tratamento à luz das ciências do ambiente. Elaboração de propostas fundamentadas de soluções de problemas concretos na área ambiental. Preparação, elaboração e acompanhamento de projetos ambientais. Intervenção com outros ramos de especialidade para a prossecução de objetivos com conteúdo pluridisciplinar. As funções a exercer são as inerentes à categoria constantes no anexo à LGTFP, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional e em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado para o ano 2020. Nos termos do artigo 81.º da LTFP, a descrição dos conteúdos funcionais não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

5.2. Referência B- Assistente Operacional (Eletricista) - 1 posto de trabalho: desempenhar as funções constantes do anexo à LGTFP, referido no n.º 2 do artigo 88.º daquele diploma legal, ao qual corresponde o grau 1 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Assistente Operacional designadamente: realizar 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 equipamento à sua guarda e pela correta utilização, procedendo quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos, para além das funções

atribuídas aos assistentes operacionais competir-lhe-á: executar a montagem, conservação e reparação de instalações elétricas e equipamentos de baixa tensão; Executar instalações simples de baixa tensão; Executar cálculos e projetos para instalação elétrica e quadros elétricos de baixa tensão; Realizar montagem de instalações elétricas para iluminação, força motriz, sinalização e climatização; Realizar a montagem de equipamentos e quadros elétricos de baixa tensão; Efetuar ensaios e medidas de deteção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações de baixa tensão;

A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas que lhe sejam afins funcionalmente ligadas para as quais o trabalhador detenha a qualificação adequada, nos termos do art.º 81.º da LGTFP.

6. Posicionamento Remuneratório:

Referência A - Posicionamento remuneratório: De acordo com o artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 21.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com a entidade empregadora pública, que terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, contudo considera-se vir a oferecer aos trabalhadores a posição remuneratória de referência é a correspondente à 2.ª posição, nível 15, cifra-se, atualmente, em 1.205,08€ (mil duzentos e cinco euros e 8 cêntimos), conforme previsto na tabela remuneratória única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro;

Referência B - De acordo com o n.º 1 do artigo 38.º da LTFP, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público, a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, com os limites e condicionalismos impostos por Lei do Orçamento de Estado em vigor, sendo a remuneração de referência de 645,07€ (seiscentos e quarenta e cinco euros e sete cêntimos), correspondente à 4.ª posição remuneratória nível 4 da carreira de Assistente Operacional.

7. Âmbito do Recrutamento: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas satisfaçam os seguintes requisitos:

7.1. Requisitos de Admissão: Os previstos no artigo 17.º da LGTFP:

- a) Nacionalidade Portuguesa
- b) 18 anos de idade completos
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar
- d) Robustez física e perfil psicológico indispensáveis ao exercício das funções
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória

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 da Câmara Municipal de Mogadouro, idênticos aos postos para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

8. Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional:

Referência A - Titularidade de Licenciatura em Engenharia Ambiental;

Referência B - Escolaridade Obrigatória [4.^a classe para os candidatos nascidos até 31 de dezembro de 1966, 6.^o ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980, o 9.^o ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de janeiro de 1981 e 31 de dezembro de 1994 e o 12.^o ano de escolaridade, para os nascidos a partir de 1 de janeiro de 1995] ou de curso que lhe seja equiparado, não sendo possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria:

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

8.1. Requisitos específicos: Referência B - Inscrição como técnico responsável por instalações elétricas de serviço particular no domínio de Execução (Nível 2 – Especialidade Baixa Tensão – Instalações de utilização).

9. Prazo e forma de apresentação da candidatura:

9.1. As candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação no Diário da República, em suporte de papel, designadamente através do preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, sob pena de exclusão, conforme artigo 19.^o da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril e disponível na página da Internet do Município de Mogadouro. A Candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos: fotocópias legíveis de documento comprovativo das habilitações académicas, do Bilhete de Identidade ou cartão de cidadão, número de identificação fiscal, e currículo vitae que não exceda três folhas A4 datilografadas, devidamente datado e assinado, bem como, declaração emitida pelo serviço público a que

se encontra vinculado, em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido, posição remuneratória que detém à presente data, atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, as menções de desempenho obtidas nos últimos três anos e descrição do posto de trabalho que atualmente ocupa. Os trabalhadores do Município de Mogadouro não precisam de apresentar a declaração emitida pelo serviço.

No caso de candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento da admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de deficiência e tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60%

9.2. Local e endereço postal onde deve ser apresentada a candidatura:

As candidaturas deverão ser enviadas por correio, registado com aviso de receção, para a seguinte morada: Câmara Municipal de Mogadouro, Largo do Convento de S. Francisco 5200-244 Mogadouro, ou entregues pessoalmente no serviço de atendimento desta Câmara Municipal.

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

10. Métodos de seleção: Os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

Prova de conhecimentos (PC)

Avaliação Psicológica (AP)

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

10.1. Prova de Conhecimentos

A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

Apenas com consulta de legislação não comentada e em suporte de papel, a prova terá a duração total de 90 minutos, fixando-se como legislação de enquadramento para os temas objeto da prova:

Referência A - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) na sua redação atualizada (LGTFP); Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) na sua redação atualizada; Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro), na sua redação atualizada (CPA); Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro), na sua redação atualizada (SIADAP); Código dos Contratos Públicos (Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atualizada; Portaria 335/97 de 16 de maio que fixa as regras a que fica sujeito o transporte de resíduos dentro do território

nacional; Decreto-lei nº 96/2014 de 25 de junho que consagra o regime jurídico da concessão da exploração e da gestão de um regime de serviço público, dos sistemas multimunicipais de tratamento e recolha seletiva de resíduos urbanos, cuja responsabilidade pela gestão é assegurada pelos municípios atribuída a entidades de capitais exclusiva e maioritariamente privados, na sua redação atual.

Referência B - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) na sua redação atualizada (LGTFP); Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) na sua redação atualizada; Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro), na sua redação atualizada (CPA); Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro), na sua redação atualizada (SIADAP).

10.2. Avaliação Psicológica

A Avaliação Psicológica 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. A avaliação psicológica 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.

10.3. Entrevista Profissional de Seleção

A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente, os relacionamentos com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será classificada, 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. A entrevista profissional de seleção será avaliada com observância do disposto no n.º 6 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual. Os parâmetros a avaliar neste método de seleção são os seguintes:

- a) Qualidade da experiência profissional;
- b) Capacidade de comunicação;
- c) Capacidade de relacionamento interpessoal;
- d) Motivações e interesse.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valorização 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 completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF= PC (40\%) + AP (30\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

OF - Ordenação final

PC - Prova de conhecimentos

AP - Avaliação Psicológica

EPS - Entrevista Profissional de seleção (método complementar)

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

Avaliação Curricular (AC)

Entrevista de Avaliação de Competência (EAC)

11.1. A Avaliação Curricular (AC)

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC= HAB (15\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (25\%)$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular

HAB – Habilitação Acadêmica

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação de Desempenho

A Avaliação Curricular (AC) integra os seguintes elementos:

Habilitações Acadêmicas (HAB):

Onde se pondera a titularidade de grau acadêmico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações acadêmicas de grau exigido à candidatura - 18 valores;

Habilitações acadêmicas de grau superior exigido à candidatura - 20 valores

Formação Profissional (FP):

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos de formação frequentados adequados às funções a exercer. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado:

Não frequência de quaisquer ações de formação (relacionadas ou não com o cargo a prover) - 10 Valores;

Frequência de ações de formação correlacionadas com o cargo a prover:

> 0 e \leq 35 horas	12 valores
>35 horas e \leq 100 horas	15 valores
>100 horas e \leq 400 horas	17 valores
> 400 horas	20 valores

Experiência Profissional (EP):

Para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer a qual deverá ser devidamente comprovada e será ponderada da seguinte forma:

Sem experiência profissional — 10 valores;

Menos de dois anos — 12 valores;

Entre dois e quatro anos — 14 valores;

Entre cinco e sete anos — 16 valores;

Entre oito e dez anos — 18 valores;

Mais de dez anos — 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD):

Avaliação de Desempenho relativo ao último ciclo avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar:

Se obtida nos termos da 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 Desenvolvimento: 10 valores; Insuficiente: 08 valores;

Se obtida nos termos da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro: relevante: 20 valores; Adequado: 16 valores; Inadequado: 08 valores;

Sem avaliação de desempenho: 10 valores.

11.2. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função

11.3. 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:

$$OF= AC (55\%) + EAC (45\%)$$

12. Critérios de desempate

Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato com avaliação superior no primeiro método de seleção, candidato com avaliação superior no segundo método de seleção, candidato com avaliação superior no terceiro método de seleção, candidato com maior média na habilitação académica (exigida para candidatura)

13. Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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 o sistema de valoração final do método, são publicitadas no sítio da Internet do Município

14. A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação é publicada na 2ª série do Diário da República, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Mogadouro, Largo do Convento de São Francisco 5200-244 Mogadouro e na página eletrónica do Município de <https://www.mogadouro.pt/>.

15. Quota de emprego para pessoas com deficiência – Em cumprimento com o estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, será aplicada a quota de emprego de acordo com o número de lugares a preencher por cada concurso, desde que o candidato comprove que é portador de um grau de deficiência igual ou superior a 60%.

16. Composição do Júri:

Referência A – Técnico Superior (Engenharia Ambiental)

Presidente:

Viviana Serra Cardoso Leonardo Teixeira

Vogais efetivos:

Eng. José Carlos Fernandes

Dr. José Eduardo Correia dos Santos Dixo

Vogais suplentes:

Eng. Jorge Manuel Jordão Afeto

Eng. Bruno Miguel Henrique Nogueira

Referência B – Assistente Operacional (Eletricista)

Presidente:

Jorge Manuel Jordão Afeto

Vogais efetivos:

Eng. Hélder José Valdez Ferreira

Dr. José Eduardo Correia dos Santos Dixo

Vogais suplentes:

António Paulo Fernandes Tuna

Emídio do Nascimento Calvo

O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam.

17. Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, o presente aviso será publicado no Diário da República, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) e no sítio da Internet do Município de Mogadouro (<https://www.cm-mogadouro.pt/>), por extrato disponível para consulta a partir da data da publicação na BEP e num jornal de expansão nacional por extrato.

18. 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

19. Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação em vigor.

Mogadouro, 30 de setembro de 2020,

O Presidente da Câmara Municipal,

(Francisco José Mateus Albuquerque Guimarães)