

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal aprovado, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

1. Para os devidos efeitos se torna público que, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com os artigos nos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (adiante designada de LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e em cumprimento da deliberação da Câmara Municipal de 14 de abril de 2021, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia seguinte ao da publicação do presente aviso na 2ª série do *Diário da República*, procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, tendo em vista a ocupação de um posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional, previsto e não ocupado no mapa de pessoal desta Autarquia, para exercer funções na área funcional de Serralheiro Civil, no Setor Operativo dos Serviços de Obras Municipais e Oficinas da Unidade Orgânica de Projetos, Obras e Ambiente.

2. Este procedimento rege-se pelo disposto nos seguintes diplomas: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 3 de setembro, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, e Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

3. De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014, «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 de trabalhadores em situação de requalificação».

4. Nos termos do previsto no artigo 16º. do Decreto-Lei n.º. 209/2009, de 3 de setembro, foi efetuada consulta à Comunidade Intermunicipal Viseu Dão Lafões sobre a existência de pessoal em requalificação naquela entidade, a qual informou através de e-mail que não se encontra constituída nesta Comunidade Intermunicipal a EGRA prevista no referido artigo, nem existe qualquer bolsa ou reserva de recrutamento no próprio organismo.

5. Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento do lugar posto a concurso e para os efeitos previstos no n.º 3 do art.º 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

6. Local de trabalho: Área do Município de Nelas.

7. Caracterização do posto de trabalho - Desempenhar as funções constantes do anexo à LTFP, referido no n.º 2 do artigo 88º daquele diploma legal, ao qual corresponde o grau 1 de complexidade funcional, com as seguintes especificidades:

Construir e aplicar na oficina estruturas metálicas ligeiras para edifícios, pontes, caldeiras, caixilharias ou outras obras; Interpretar desenhos e outras especificações técnicas; Cortar chapas de aço, perfilados de alumínio e tubos, por meio de tesouras mecânicas, maçaricos ou por outros processos; Utilizar diferentes materiais para as obras a realizar tais como: macacos hidráulicos, marretas, martelos, cunhas, material de corte, de solda e de aquecimento; Enformar chapas e perfilados de pequenas secções; Furar e escariar os furos para os parafusos e rebites; Por vezes, encurvar ou trabalhar de outra maneira chapas e perfilados; Executar a ligação de elementos metálicos por meio de parafusos rebites e outros processos.; exercer as demais funções que lhe forem atribuídas por lei ou despacho superior.

7.1. A descrição de funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para os quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81º da LTFP.

7.2. Competências associadas à função – Conhecimentos e Experiência; Relacionamento Interpessoal; Otimização de Recursos; Orientação para a Segurança.

8. Determinação do posicionamento Remuneratório: De acordo com o n.º 1 do artigo 38.º da LTFP, o posicionamento remuneratório 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.

8.1. em cumprimento do n.º 3 do artigo 38º da LTFP, os candidatos com vínculo de emprego público informam previamente e obrigatoriamente o empregador público do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

8.2. Nos termos da alínea d) do n.º 4 do artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, a posição remuneratória de referência é a 4ª posição remuneratória, nível 4 da tabela remuneratória única, da carreira/categoria de assistente operacional, a que presentemente corresponde o valor de 665,00€.

9. Nível habilitacional exigido para todos os postos de trabalho: Escolaridade obrigatória, que consoante a idade será: - a 4ª classe para indivíduos nascidos até 31 de dezembro de 1966; o 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.

9.1. Não é possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

10. Requisitos de admissão: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos, que até ao termo do prazo fixado para a apresentação de candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos de admissão:

10.1. Requisitos gerais:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou por Lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

10.2. Os candidatos são dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos no ponto 10.1., desde que declarem, sob pena de exclusão se o não fizerem, sob compromisso de honra, no requerimento de candidatura tipo, no local próprio para o efeito, que reúnem os referidos requisitos.

10.3. Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

10.4. O Município de Nelas informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal, em cumprimento do disposto nos artigos 17º a 20º da Portaria.

10.5. O tratamento de dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais. A conservação dos dados pessoais apresentados pelos candidatos no decurso do presente procedimento concursal deve respeitar o previsto no artigo 47º da Portaria.

10.6. Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará nos termos do previsto na Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na sua atual redação.

11. Âmbito de recrutamento:

11.1. Para cumprimento do estabelecido no n.º 3, do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

Versão: 0.4 - 10/2017

11.2. Em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por trabalhadores na referida situação, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo, ou sem vínculo de emprego público, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP.

11.3. O recrutamento efetuar-se-á de acordo com a alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP.

11.4. 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 ou serviço idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

12. Formalização da Candidatura:

12.1. A candidatura deverá ser formalizada, obrigatoriamente, em formulário tipo, disponível em www.cm-nelas.pt (<https://www.cm-nelas.pt/municipio/documentacao/informacao-sobre-o-pessoal-do-municipio/publicacao-de-informacoes-sobre-os-processos-de-selecao-de-pessoal>), e tem de ser apresentada em suporte papel, pessoalmente durante as horas normais de expediente (das 09h00 às 16h00) nos Serviços de Recursos Humanos, localizados no edifício principal desta Câmara Municipal ou remetido pelo correio, com aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado para a entrega das candidaturas, para o endereço: Câmara Municipal de Nelas, Praça do Município, 3520-001 Nelas.

12.2. Deve ser apresentado um formulário de candidatura com identificação expressa da referência do procedimento concursal a que corresponde a candidatura, através do número, data e série do *Diário da República* e número do respetivo aviso, ou do código de oferta na Bolsa de Emprego Público e referência, em que o procedimento foi publicado, devidamente datado e assinado e acompanhado, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

12.2.1. Curriculum Vitae, detalhado, atualizado, datado e assinado pelo candidato, onde constem, respetivamente, as funções que tem exercido, a formação profissional que possui, devidamente comprovada através de cópias, sob pena de não ser considerada, e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do mérito ou constituir motivo de preferência legal, as quais, todavia, só serão tidas em consideração pelo júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas.

12.2.2. Fotocópia legível do documento comprovativo do requisito habilitacional exigido no ponto 9 do presente aviso.

12.2.3. Os candidatos na situação referida no ponto 11.1. do presente aviso deverão ainda apresentar, declaração emitida pelo serviço de origem, da qual conste: a relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, a carreira/categoria de que é titular, a descrição da atividade que executa/caraterização do posto de trabalho que ocupa, a avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, e a posição remuneratória correspondente à remuneração auferida.

12.2.4. Os candidatos com deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60% deverão apresentar documento comprovativo da mesma.

12.2.5. Os candidatos que se encontrem vinculados com contrato de trabalho em funções públicas no Município de Nelas ficam dispensados de apresentar os documentos que se encontrem no respetivo processo individual.

12.2.6. As falsas declarações prestadas pelos candidatos determinam a exclusão do presente procedimento e serão punidas nos termos da lei.

12.3 Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

13. Métodos de seleção: Serão aplicados dois métodos de seleção obrigatórios nos termos dos n.ºs 1 a 6 do artigo 36º da LTFP.



13.1. Métodos de seleção a aplicar à generalidade dos candidatos:

13.1.1. Prova de Conhecimentos (PC) – A Prova de Conhecimentos visa avaliar o conhecimento profissional e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função com a valoração de 0 a 20 valores e terá a ponderação de 70%.

A prova de conhecimentos, assumirá a forma oral, de natureza prática, com a duração máxima de 30 minutos e consistirá na simulação de tarefas inerentes à função, utilizando os instrumentos de trabalho necessários, métodos adequados à realização da tarefa, bem como os equipamentos de proteção individual. A prova de conhecimentos tem caráter eliminatório, considerando-se excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 10 valores, ou seja, as classificações inferiores a 9,5 valores.

13.1.2. Avaliação Psicológica (AP) – A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características da personalidade e ou 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 preparação e a aplicação do método serão efetuadas por entidade especializada pública ou por Psicólogo(a) devidamente certificado(a), que remeterá os resultados aos membros do júri, com a valoração de 4 a 20 valores e terá a ponderação de 30%.

A avaliação psicológica é classificada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto;
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de: Elevado - 20 valores; Bom - 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 08 valores; Insuficiente - 04 valores.

A avaliação psicológica tem caráter eliminatório, considerando-se excluídos os candidatos que obtenham a menção de “Não Apto” na 1ª fase do método e “Insuficiente (04 valores)” ou “Reduzido (08 valores)” na última fase do mesmo.

13.1.3 – Classificação Final (CF) - A classificação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e será calculada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = ((PC*70\%) + (AP*30\%))$$

13.2 – Métodos de seleção a aplicar aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade para cuja ocupação o procedimento é aberto, realizam os seguintes métodos de seleção eliminatórios, exceto se optarem por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

13.2.1 – Avaliação Curricular (AC) - 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, com a valoração de 0 a 20 valores e terá a ponderação de 70%.

A valoração final é classificada através da seguinte fórmula:

$$AC = (HA*30\%) + (FP*20\%) + (EP*40\%) + (AD*10\%)$$

em que:

AC = Avaliação Curricular;
HA = Habilitações Académica;
FP = Formação Profissional;

Versão: 0.4 - 10/2017

EP = Experiência Profissional;
AD = Avaliação do Desempenho.

13.2.1.1 – Habilitações Académicas (HA), para a pontuação das habilitações académicas o Júri adotará o seguinte critério:

- a) Habilitações legalmente exigidas – 18 valores;
- b) Habilitações superiores ao legalmente exigido – 20 valores.

13.2.1.2 – Formação Profissional (FP), na valoração da formação profissional será considerada a formação profissional, comprovada, dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho respetivo, de acordo com o seguinte critério:

Inicia-se com uma base de 10 valores, a acrescentar 0,5 valores, por ação frequentada até ao limite de 20, desde que relacionadas com as competências necessárias ao exercício da função para o qual se processa o procedimento concursal.

13.2.1.3 – Experiência Profissional (EP), na valoração da experiência profissional será considerada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, de acordo com o seguinte critério:

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de atribuições, competências ou atividades idênticas ao posto de trabalho a ocupar, que se encontre devidamente justificado mediante declaração em anexo ao formulário de candidatura.

Inicia-se com uma base de 10 valores, a acrescentar 1 valor por cada ano de experiência no cargo pretendido até ao limite de 10 anos.

13.2.1.4 – Avaliação do Desempenho (AD), na valoração da avaliação do desempenho (nos termos do SIADAP) será considerado o último período de avaliação do desempenho em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

13.2.1.4.1 – Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública para o desempenho adequado, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro na sua redação atual.

13.2.2 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - A entrevista de avaliação de competências visa obter, informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências previamente definidas para o exercício da função, através dos níveis classificativos de:

Elevado - 20 valores; Bom - 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 08 valores; Insuficiente - 04 valores e terá a ponderação de 40%.

A entrevista de avaliação de competências tem carácter eliminatório, considerando-se excluídos os candidatos que obtenham nível classificativo “Insuficiente (04 valores)” ou “Reduzido (08 valores)”.

13.2.4 – Classificação Final (CF) - A classificação final dos candidatos previstos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, e que não tenham afastado, por escrito, os métodos nele constantes, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores, nos termos do n.º 1, do artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na sua redação atual, e será calculada através da aplicação da seguinte fórmula:

Versão: 0.4 - 10/2017

$$CF = ((AC*70\%) + (EAC*30\%))$$

13.5. Em caso de igualdade na classificação final entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

13.6. Os métodos de seleção têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada um deles.

13.7. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal.

14. 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 dos métodos, encontram-se disponíveis na página eletrónica do Município.

15. Os candidatos excluídos, na fase da admissão, são notificados através de carta registada/correio eletrónico ou publicação em Diário da República, para a realização da audiência aos interessados nos termos do artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e do Código do Procedimento Administrativo. No que se refere aos candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

16. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no edifício da Câmara Municipal e disponibilizada no site do Município, em www.cm-nelas.pt. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação por uma das formas atrás previstas.

17. A ordenação final dos candidatos aprovados, após homologação, é afixada no edifício da Câmara Municipal e disponibilizada na página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação da sua publicitação, nos termos do n.º 5 do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

18. Composição do júri de seleção do procedimento concursal:

Presidente: Enga. Susana Maria Daniel Abrantes Mesquita, Coordenadora da Unidade Orgânica de Projetos e Planeamento Municipal;

1.º e 2.º vogais efetivos: Enga. Catarina Inês Mendonça de Figueiredo, Técnica Superior na área do Ambiente e Enga. Paula Alexandra Lopes Sampaio, Técnica Superior na área da Engenharia Civil.

1.º e 2.º vogais suplentes: Dra. Ana Isabel Almeida dos Santos, Técnica Superior na área dos Recursos Humanos e Dra. Marta Sofia Póvoas Bilhota, Técnica Superior na área do Direito.

19. 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 dos métodos são publicitados no sítio da internet da entidade, em www.cm-nelas.pt, de acordo com o ponto 6 do artigo 11º, da Portaria.

20. Prazo de validade: O presente procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para efeitos do previsto no artigo 30.º da Portaria, no que lhe seja aplicável, constituindo-se uma reserva de recrutamento, sempre que a lista de ordenação final, contenha um número de candidatos aprovados, superior aos dos postos de trabalho a ocupar e pelo prazo de 18 meses.

21. Quota de emprego: Em cumprimento do disposto no n.º 3, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para o preenchimento dos lugares postos a concurso, um candidato com deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60 %, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

22. De acordo com o mesmo Diploma, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

23. Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, 1 de março, em cumprimento da alínea h), do artigo 9.º, da Constituição da República Portuguesa, 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.

24. Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o presente aviso é publicitado no *Diário da República*, 2.ª série, por extrato, bem como na página eletrónica do Município de Nelas, em www.cm-nelas.pt e na Bolsa de Emprego Público (BEP), no primeiro dia útil seguinte à publicação no *Diário da República*.

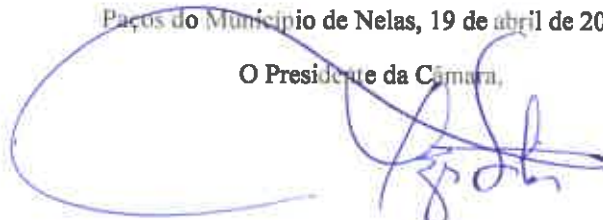
25. Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

26. Na tramitação do presente procedimento concursal serão cumpridas as disposições constantes do RGPD - Regulamento Geral sobre Proteção de Dados, relativamente ao tratamento de dados.

Publique-se no Diário da República.

Paços do Município de Nelas, 19 de abril de 2021.

O Presidente da Câmara,



(Dr. José Borges da Silva)

