**MUNICIPIO DE MONTALEGRE**

**AVISO**

**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 pelo 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 nº 2 do artigo 35º do Anexo I da Lei nº 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 pré-definido, 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 completem 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 × 35 %) + (AP × 35 %) + (EPS × 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 completem 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 × 35 %) + (EAC × 35 %) + (EPS × 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.

08 de abril de 2019.

O Presidente da Câmara

*Prof. Manuel Orlando Fernandes Alves*.