



MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA

Aviso n.º 7695/2020

Sumário: Procedimento concursal a termo resolutivo certo para técnico superior de gerontologia.

Procedimento Concursal Comum para Constituição de Relação Jurídica de Emprego Público em Regime de Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo Certo

1 — Faz-se público que, para efeitos do disposto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada por LGTFP, e do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 30 de setembro, na sua atual redação, conjugados com o artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, adiante designada por Portaria, e de acordo com a deliberação desta Câmara Municipal datada de 10 de janeiro de 2020 e despacho do Presidente da Câmara Municipal datado de 13 de janeiro de 2020 se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso na 2.ª série do *Diário da República*, procedimento comum para recrutamento de trabalhador com vínculo ou sem vínculo de emprego público, para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, tendo em vista o preenchimento de um lugar de Técnico Superior previstos no mapa de pessoal desta Câmara Municipal, integrados na Divisão Sociocultural e Desportiva, conforme a seguir se discrimina:

Um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior (Gerontologia).

2 — Não foi efetuada consulta prévia à Entidade Centralizadora para a Constituição de Reserva de Recrutamento (ECCRC), uma vez que não tendo ainda sido publicado qualquer procedimento concursal para a constituição de reserva de recrutamento, e até à sua publicitação, conforme instruções da DGAEP, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta.

3 — Tendo em conta que as entidades gestoras da requalificação nas autarquias locais (EGRAS) ainda não estão constituídas e de acordo com solução interpretativa uniforme, homologada pelo Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014, os Municípios estão dispensadas 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 previsto no artigo 24.º da n.º 80/2013, de 28 de novembro, e regulamentado pela Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro.

4 — Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para ocupação do posto de trabalho a concurso, extinguindo-se com o seu preenchimento.

5 — O contrato será celebrado por um período de 1 ano com base na alínea *h*), n.º 1, artigo 57.º da LGTFP.

6 — Local de Trabalho — Município de Vila Nova de Cerveira.

7 — Funções a desempenhar: as funções a desempenhar para a categoria de Técnico Superior, de grau de complexidade 3, serão as descritas no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LGTFP.

8 — Caracterização do posto de trabalho:

Funções Genéricas:

As estipuladas no anexo a que refere o n.º 2 do artigo 88.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Funções Específicas:

Elaborar estudos para conhecer os processos normais de envelhecimento detetando atempadamente desvios de carácter patológico;

Planear e dinamizar os serviços de preservação do bem-estar das comunidades em envelhecimento;

Implementar programas de prevenção e promoção dos processos de desenvolvimento no idoso;

Avaliar problemas de envelhecimento, qualidade de vida e bem-estar nas populações idosas;

Participar de forma ativa na avaliação multidisciplinar dos idosos, supervisionando o cumprimento e a vigilância das prescrições clínica e ou terapêutica, com a finalidade de promover o suporte e a segurança para o bem-estar dos indivíduos;

Intervir na comunidade, junto dos idosos e prestadores de cuidados (formais e informais);

Acompanhar e/ou encaminhar os idosos em situações agudas, reabilitação e finitude;

Participar em trabalhos de investigação clínica e de saúde pública com vista ao estabelecimento dos padrões de qualidade de vida das populações em envelhecimento;

Intervir ao nível da prevenção e promoção da saúde;

Intervir nas áreas da investigação científica, de gestão e de ensino, seja em iniciativas institucionais, seja em projetos interinstitucionais.

A descrição das 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 a qualificação adequada e não impliquem a desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LGTFP.

9 — Remuneração: O posicionamento remuneratório do(a) candidato(a) a recrutar é o correspondente à 2.ª posição remuneratória, do nível 15, de acordo com o disposto no artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

10 — Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da LGTFP e do artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro (LOE 2015), por remissão do n.º 1 do artigo 19.º da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro (LOE 2017), os candidatos que possuam vínculo de emprego público, informam prévia e obrigatoriamente a entidade empregadora pública do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

11 — Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em sistema de mobilidade especial (SME), que não se encontrem na situação prevista no ponto 10.3, que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação de candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados respetivamente no artigo 17.º e alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da LGTFP, a seguir referidos:

11.1 — Requisitos gerais:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

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 psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

11.2 — Requisitos especiais:

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional correspondente ao grau de complexidade funcional 3 (Licenciatura em gerontologia) nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 33.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

11.3 — Não há lugar, no presente procedimento concursal, à substituição do nível habilitacional exigido por formação adequada ou experiência profissional, devendo os candidatos reunir os requisitos exigidos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

12 — De acordo com o disposto na alínea k), do n.º 4, do artigo 11 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, e que não se encontrando em mobilidade geral, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

13 — Formalização das candidaturas:

13.1 — As candidaturas devem ser formalizadas em impresso próprio de utilização obrigatória, modelo disponível nos Recursos Humanos desta Câmara Municipal, ou no site desta Autarquia em <http://www.cm-vncerveira.pt>, e entregues pessoalmente no Serviço de Recursos Humanos ou remetidas pelo correio registado com aviso de receção, para Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira, Praça do Município, 4920-284 Vila Nova de Cerveira.

13.2 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

13.3 — O requerimento de admissão deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

a) Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado, donde conste a média final do curso;

b) Documento comprovativo da relação jurídica de emprego público, com a descrição das funções efetivamente exercidas, avaliação de desempenho dos últimos 3 anos, com a referência de avaliação quantitativa e indicação da remuneração auferida;

c) *Curriculum vitae* detalhado, atualizado e datado, devidamente assinado, donde conste designadamente as ações de formação, congressos ou afins, estágios e experiência profissional, devidamente comprovados por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados.

13.4 — Além dos documentos mencionados no ponto 13.3 os candidatos deverão apresentar o seguinte documento:

a) Fotocópia do bilhete de identidade válido e Cartão de Contribuinte Fiscal ou do cartão de cidadão, desde que autorizada a sua reprodução;

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

15 — Métodos de seleção: os métodos de seleção são os previstos no artigo 36.º da LGTFP e artigo 6.º da Portaria, e serão os seguintes:

Avaliação Curricular (AC) — ponderada em 50 %; e,

Entrevista Avaliação de Competências (EAC): — ponderada em 50 %.

15.1 — A valoração dos métodos anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas de valoração finais:

$$OF = 50 \% AC + 50 \% EAC$$

em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Cada um dos métodos de seleção utilizados, bem como cada uma das fases que comportem, será eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos resultados ou fases, não lhe sendo aplicados os métodos ou fases seguintes, sendo igualmente excluído o candidato que não comparecer a qualquer uns dos métodos de seleção.

15.2 — Avaliação Curricular (AC) — incide sobre as funções que os candidatos têm desempenhado no cumprimento ou execução da atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado, nos termos do artigo 5.º, 8.º e 9.º da Portaria e artigo 36.º n.º 2 alínea a) e n.º 3 da LGTFP.

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações académicas ou profissionais, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e

da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, valoradas da seguinte forma:

$$AC = HA \times 25 \% + FP \times 25 \% + EP \times 35 \% + AD \times 15 \%$$

em que:

- HA — habilitações académicas;
- FP — formação Profissional;
- EP — experiência Profissional;
- AD — avaliação desempenho.

As designações HA, FP, EP e AD constituem fatores de ponderação de avaliação curricular, seguindo-se para a valoração dos diversos elementos os seguintes critérios:

a) Para o fator habilitações académicas (HA):

- Habilitações literárias legalmente exigidas — 18 valores;
- Habilitações superiores à legalmente exigida — 20 valores.

b) Para o fator Formação Profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções com limite de 20 valores:

- Sem formação: 10 Valores;
- Com duração igual ou inferior a 7 horas: 12 valores;
- Com duração superior a 7 horas e igual ou inferior a 21 horas: 14 valores.
- Com duração superior a 21 horas e igual ou inferior a 35 horas: 18 valores.
- Com duração superior a 35 horas e igual ou inferior a 70 horas: 20 valores.

c) A Experiência Profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerente ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

- Inferior a 1 ano: 10 valores
- Igual ou inferior a 2 anos: 14 valores;
- Igual ou inferior a 3 anos: 18 valores;
- Igual ou superior a 5: 20 valores;

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontrem devidamente comprovados, mediante declaração apresentada pelo serviço de origem.

d) Avaliação de desempenho (AD) relativamente ao último período de avaliação, que corresponde ao último ano que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competências ou atividades idênticas à do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri atribuir-lhe-á 10 valores.

15.3 — Entrevista de Avaliação de Competências: Visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, designadamente:

- i) Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;
- ii) Capacidade de comunicação, sentido de responsabilidade e segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas;
- iii) Conhecimentos específicos;

iv) Motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre.

O guião da entrevista será associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Insuficiente e Reduzido, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

15.4 — Cada um dos métodos de seleção utilizados, bem como cada uma das fases que compoem, será eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos resultados ou fases, não lhe sendo aplicados os métodos ou fases seguintes, sendo igualmente excluído o candidato que não comparecer a qualquer uns dos métodos de seleção.

16 — Critérios de ordenação preferencial: Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da Portaria e nos termos da alínea b) do n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de preferência na ordenação:

- a) Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista de Avaliação de Competências;
- b) Os candidatos com mais elevada média final;
- c) Os candidatos com menor idade.

17 — Os critérios de apreciação e ponderação a utilizar na aplicação dos métodos de seleção, bem como sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, consta da ata de reunião do júri dos procedimentos concursais, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

18 — Constituição do júri:

Presidente: Chefe de Divisão Sociocultural e Desportiva, Nuno Jorge Costa Correia.

Vogais efetivos: Dirigente Intermédia de 3.º Grau/Contencioso e Recursos Humanos, Anabela Gonçalves Oliveira e a Técnica Superior Susete Margarida Faria Pires.

Vogais suplentes: Carlos Manuel Poço Pereira, Dirigente Intermédio de 4.º grau e Nuno José Correia Freitas Couto Esteves, Técnico Superior.

O 1.º vogal efetivo substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

19 — Os candidatos serão notificados por uma das formas prevista no artigo 22.º e 23.º da Portaria.

20 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de listas ordenadas alfabeticamente, disponibilizadas na página eletrónica do Município de Vila Nova de Cerveira: www.cm-vncerveira.pt.

21 — Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria o presente aviso será publicado na bolsa de emprego público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação no *Diário da República*, na página eletrónica da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira (www.cm-vncerveira.pt) por extrato, num jornal de expansão nacional, no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data.

22 — As listas unitárias de ordenação final, após homologação, serão publicadas na 2.ª série do *Diário da República*, afixadas na Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira e disponibilizadas na sua página eletrónica.

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

30 de abril de 2020. — O Presidente da Câmara Municipal, *João Fernando Brito Nogueira*.

313219916