



MUNICÍPIO DE CONDEIXA-A-NOVA

AVISO

1 - Para os devidos efeitos se torna público que por deliberação da Câmara Municipal, de 1 de Março de 2010, se encontra aberto, procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, para recrutamento de um posto de trabalho, na carreira/categoria de Técnico Superior (Serviço Social) para o Serviço de Acção Social e Saúde do Gabinete de Qualificação e Coesão Social.

2 - Local de trabalho: Área do Município

3 - Caracterização do posto de trabalho: Elaborar o planeamento e programação de toda a actividade camarária nos domínios da acção social; Efectuar estudos que detectem as carências sociais da comunidade e de grupos específicos; Desenvolver e implementar acções de apoio á infância e terceira idade de forma a melhorar o seu bem-estar; Elaborar estudos que detectem as carências de habitação, identifiquem as áreas de parques habitacionais degradados e forneçam dados sociais e económicos que determinem as prioridades da actuação; Colaborar com as instituições vocacionadas para intervir na área da acção social; efectuar estudos que detectem as carências da população, em técnicos e equipamentos de saúde, e propor as medidas adequadas à sua resolução; Propor a execução e medidas tendentes à prestação de cuidados de saúde às populações mais carenciadas; Recolher as sugestões e críticas das populações ao funcionamento dos serviços de saúde; Colaborar com as autoridades sanitárias na eliminação de actos atentatórios da saúde pública em acções de educação para a saúde e em campanhas de sensibilização da população.

4 - Requisitos de admissão:

4.1 Os previstos no artigo 8º, da Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

- 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.

4.2 Em cumprimento do estabelecido no nº 4 do artigo 6º da Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida

Em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho, por aplicação do constante do parágrafo anterior e por despacho do Presidente da Câmara, de 25-03-2010, o recrutamento é efectuado de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme prevê o nº 6 do artigo 6º da Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

4.3 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 aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita este procedimento.

5 - Nível habilitacional: Licenciatura em Serviço Social, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

6 - Forma e prazo para apresentação de candidaturas:

6.1 Prazo – 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no Diário da República.

6.2 Forma – As candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo, disponível na secção de recursos humanos e na página electrónica (www.cm-condeixa.pt) e entregues pessoalmente na referida secção, durante o horário normal de expediente ou enviadas pelo correio, em carta registada com aviso de recepção, contando neste caso a data do registo, para Câmara Municipal de Condeixa-a-Nova, Largo Artur Barreto, 3150-124 Condeixa-a-Nova.

6.3 Os requerimentos de admissão deverão ser acompanhados da seguinte documentação, sob pena de exclusão:



MUNICÍPIO DE CONDEIXA-A-NOVA

a) Curriculum vitae, datado e assinado, instruído com fotocópias dos documentos comprovativos de todos os factos nele referidos;

b) Fotocópia do certificado de habilitações

c) Declaração actualizada emitida pelo serviço de origem da situação precisa em que se encontra relativamente à relação jurídica de emprego público bem como da carreira e categoria de que seja titular, descrição das funções desempenhadas, posição e nível remuneratório e indicação da avaliação de desempenho quantitativa, obtida nos últimos três anos.

6.4 Não serão aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

7. As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

8.1 Métodos de Selecção a aplicar aos candidatos em Sistema de Mobilidade Especial (SME) que exerceram, por último, funções idênticas às que são objecto do presente concurso, e candidatos com regime de emprego público por tempo indeterminado que estejam a exercer tais funções: Avaliação curricular (AC), entrevista de avaliação de competências (EAC) e entrevista profissional de selecção (EPS)

8.2 Nos termos do nº 2 do artigo 53º da Lei nº 12-A/2008, estes candidatos podem requerer a substituição pelos métodos de selecção indicados em 9

8.3 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, serão considerados e ponderados os seguintes elementos: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; experiência profissional com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas e avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar e segundo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = [HL + (2 \times FP) + (2 \times EP) + AD] / 6$$

Em que:

AC = Avaliação curricular, HL = Habilitação Académica, FP = Formação Profissional, EP = Experiência Profissional, AD = Avaliação de Desempenho.

8.4 A 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. Para esse efeito será elaborado um guião da entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado 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.

8.5 A entrevista profissional de selecção visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, ponderando-se os seguintes factores, EP=Experiência profissional, CC=Capacidade de comunicação, RI=Relacionamento interpessoal e MI=Motivação e interesse.

A entrevista profissional de selecção é 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.

8.6 Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de selecção, consideram-se excluídos do procedimento, não lhe sendo aplicado o método seguinte.



MUNICÍPIO DE CONDEIXA-A-NOVA

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à exclusão do procedimento.

8.7 Classificação final: Expressa numa escala de 0 a 20, será apurada pelos resultados obtidos nos métodos de selecção de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (40\% \times AC) + (30\% \times EAC) + (30\% \times EPS)$$

Em que:

CF = Classificação final, AC = Avaliação curricular, EAC = Entrevista de avaliação de competências, EPS = Entrevista profissional de selecção.

9 – Os métodos de selecção a utilizar para os demais candidatos são os seguintes: Prova de conhecimentos (PC), avaliação psicológica (AP) e entrevista profissional de selecção (EPS).

9.1 A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, terá a forma escrita, de natureza teórica, será elaborada em suporte de papel, com a duração de 2 horas e versará sobre os seguintes temas: Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei 59/2008 de 11 de Setembro; Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas – Lei nº 58/2008, de 9 de Setembro; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública - Lei 66-B/2007 de 28 de Dezembro; Decreto Regulamentar 18/2009 de 4 de Setembro – Adapta aos serviços da administração autárquica o sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e revoga o Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de Junho; Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias - Lei nº 169/99, de 18/09 alterado e republicado pela Lei nº 5-A/2002, de 11 de Janeiro; Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro e pelo Decreto-Lei 18/2008, de 29 de Janeiro; Resolução do Conselho de Ministros nº 197/97, de 18 de Setembro – procede ao reconhecimento público da denominada “rede social”; declaração de rectificação nº 10-O/98, de 30 de Maio; Despacho Normativo nº 8/2002, de 12 de Fevereiro – regulamenta o Programa de Apoio à Implementação da Rede Social; Decreto-Lei nº 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 transferência de competências para as autarquias locais; Protecção de Crianças e Jovens em Risco – Lei 147/99, de 1 de Setembro; Decreto-Lei nº 159/99, de 2 de Julho – Estabelece o quadro de transferências de atribuições e competências para as autarquias locais.

Na prova de conhecimentos será adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

9.2 A prova de avaliação psicológica visa analisar, 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 valorada, para os candidatos que a tenham completado, através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

9.3 A entrevista profissional de selecção visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, ponderando-se os seguintes factores, EP=Experiência profissional, CC=Capacidade de comunicação, RI=Relacionamento interpessoal e MI=Motivação e interesse.

A entrevista profissional de selecção é 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.

9.4 Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de selecção, consideram-se excluídos do procedimento, não lhe sendo aplicado o método seguinte.



MUNICÍPIO DE CONDEIXA-A-NOVA

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à exclusão do procedimento.

9.5 Classificação final: Expressa numa escala de 0 a 20, será apurada pelos resultados obtidos nos métodos de selecção de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (45\% \times PC) + (25\% \times AP) + (30\% \times EPS)$$

Em que:

CF = Classificação final, PC = Prova de conhecimentos, AP = Avaliação psicológica, EPS = Entrevista profissional de selecção.

10 – Se o número de candidatos for superior a 100 a entidade empregadora limitar-se-á a utilizar como métodos de selecção a prova de conhecimentos e entrevista profissional de selecção.

11- Composição do Júri:

Presidente: Graça Maria Branco Martins, Técnico Superior (Serviço Social)

Vogais efectivos: Manuela Cristina Melo de Sousa Tenente Póvoa, Técnico Superior (Serviço Social) e Paula Cristina da Silva Silvestre, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira

Vogais Suplentes: Ana Sofia Semedo Correia, Chefe da Divisão de Planeamento Urbanístico e Helena Maria Veiga Gonçalves Bigares, Chefe da Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos

O Presidente do Júri, nas suas faltas e impedimentos, será substituído pelo vogal efectivo Manuela Cristina Melo de Sousa Tenente Póvoa.

11 - As 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, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

12 – A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicada na 2ª Série do Diário da Republica, afixada em local visível e publico das instalações deste Municípios e disponibilizada na página electrónica.

13 - Dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à ECCRC conforme ofício da DGAEP nº 83-/DRSP/2.0/2009.

14 - Nos termos do Decreto -Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato portador de deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Estes devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção.

Condeixa-a-Nova, 31 de Agosto de 2010.

O PRESIDENTE DA CÂMARA

Jorge Manuel Teixeira Bento