

MUNICÍPIO DE CONDEIXA-A-NOVA

AVISO

1 – Para efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril (doravante Portaria) e nos termos do estipulado no artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante LTFP), aprovada pelo artigo 2º da Lei nº35/2014, de 20 de junho, conjugado com o n.º 2 do artigo 64º da Lei n.º83-C/2013, de 31 de dezembro, torna-se público que, por proposta da Câmara Municipal, de 27 de março de 2014 e deliberação de Assembleia Municipal de 28 de abril do mesmo ano, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, para recrutamento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior (área de Turismo) para a Unidade de Desenvolvimento Socioeconómico do Gabinete de Apoio ao Desenvolvimento e Turismo.

2 – Nos termos do artigo 4º da Portaria declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no organismo e que conforme consulta efetuada à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas - INA, não existem, trabalhadores em situação de requalificação na categoria de Técnico Superior, área de Turismo para recolocação nesta localidade, ainda que de acordo com a solução interpretativa 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.”*

3 – Local de trabalho: Área do Município de Condeixa-a-Nova.

4 – Caracterização do posto de trabalho:

Inventariar as potencialidades turísticas da área do Município e promover a sua divulgação; promover o desenvolvimento de meios, ações e infraestruturas de apoio ao turismo e lazer; Propor e desenvolver ações de acolhimento ao forasteiro; Colaborar com os organismos regionais e nacionais de fomento do turismo; Colaborar no desenvolvimento e fomento do desporto, da cultura e da recreação, através do aproveitamento de equipamentos turísticos, espaços, ribeiros, matas, parques entre outros.

5 – Posicionamento remuneratório: nos termos do artigo 42º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro, na negociação do posicionamento remuneratório para os efeitos previstos no artigo 38.º da LTFP, não pode ser proposta uma posição remuneratória superior à segunda, no recrutamento de trabalhadores titulares de licenciatura ou grau académico superior para a carreira geral de técnico superior.

6 – Requisitos de admissão - Os previstos no artigo 17º, da LTFP e que são os seguintes:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por 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.

7 - 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 este procedimento.

8 - Em cumprimento do estabelecido no nº 3 do artigo 30º da LTFP, o recrutamento inicia-se sempre de entre trabalhadores detentores de um vínculo emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

9 – Tendo em conta os princípios de racionalização, eficiência e economia de custos que devem presidir a atividade municipal, em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho, por aplicação do constante do parágrafo anterior e por deliberação da Assembleia Municipal, de 28 de abril de 2014, sob proposta da Câmara Municipal, de 27 de março de 2014, o recrutamento é efetuado de entre trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, conforme prevê o n.º 4 e n.º 5 do artigo 30º da LTFP.

10 – Nível habilitacional:

Licenciatura na área do Turismo, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

11 – Forma e prazo para apresentação de candidaturas:

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

11.2 - Forma: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo, disponível na secção de recursos humanos e na página eletrónica (www.cm-condeixa.pt) e entregues pessoalmente na referida secção, durante o horário normal de expediente (das 9H00 às 12H30 e das 14H00 às 17H30) ou enviadas pelo correio, em carta registada com aviso de receção, contando neste caso a data do registo, para Câmara Municipal de Condeixa-a-Nova, Largo Artur Barreto, 3150-124 Condeixa-a-Nova.

11.3 - O formulário tipo é de uso obrigatório, deve conter todos os elementos constantes do n.º 1 do artigo 27º da Portaria e ser acompanhado dos documentos previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 28º da mesma Portaria.

11.4 - Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

11.5 - As candidaturas deverão ser acompanhadas dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

a) *Curriculum vitae* detalhado, devidamente datado e assinado pelo candidato, devendo ser acompanhado por fotocópia simples dos documentos comprovativos dos factos aí referidos;

b) Fotocópias dos certificados de habilitações literárias e da formação profissional relacionada com a área funcional do posto de trabalho a que se candidata;

c) Fotocópia do Bilhete de Identidade ou do Cartão de Cidadão;

d) Para os candidatos com relação jurídica de emprego público, declaração atualizada, com data reportada ao prazo estabelecido para a apresentação das candidaturas, emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público de que é titular, da carreira e categoria, posição e nível remuneratório, descrição das funções desempenhadas, bem como indicação da avaliação de desempenho quantitativa relativa aos últimos três anos (2010, 2011 e 2012);

A ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos anos, deverá ser certificada através de documento, emitido pelo respetivo serviço, comprovando tal facto.

12 – As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

13 – Métodos de seleção:

Referência 1 - Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) a aplicar aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competências ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, exceto quando afastado por escrito pelos mesmos.

Referência 2 – Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), para os restantes candidatos;

13.1 - À Avaliação Curricular será aplicada e classificada conforme previsto na alínea a) n.º 2 do artigo 36º da LTFP, conjugado com o disposto no artigo 11º e no artigo 18º da Portaria, e 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.

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:

$$AC = [(0,5xHL) + FP + (2xEP) + (0,5xAD)]/4$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HL = Habilitação Literárias

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

13.2 - A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, ponderando-se os seguintes fatores: Experiência profissional na Administração Local, Experiência Profissional na área a recrutar, Capacidade de comunicação, Relacionamento interpessoal e Motivação e interesse.

A entrevista profissional de seleção 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.

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

$$CF = (70\% \times AC) + (30\% \times EPS)$$

Em que: CF = Classificação Final, AC = Avaliação Curricular, EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

13.4 – A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a desempenhar, comporta uma única fase, incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com a exigência da função e terá a forma escrita, de natureza teórica, realizada em suporte de papel, adaptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e terá a duração de 120 minutos.

Incidirá, no todo ou em parte, sobre os conteúdos de natureza genérica e específica abaixo indicados, sendo permitida a consulta aos mesmos em suporte de papel, desde que não anotados, nem comentados.

Não será permitido a utilização de quaisquer equipamentos eletrónicos/informáticos.

Temas Gerais:

Código de Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 442/91 de 15 de novembro, que aprova o Código do Procedimento Administrativo, na sua atual redação; Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias - Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua atual redação; Regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e respetivo anexo, na sua atual redação; Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública (SIADAP) - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação; Decreto Regulamentar 18/2009 de 4 de setembro, que adapta aos serviços da Administração Autárquica o SIADAP; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Código dos Contratos Públicos – Decreto-Lei n.º 18/2008 de 29 de janeiro, na sua atual redação.

Temas específicos:

Decreto-Lei n.º 208/2006, de 27 de outubro, consagra a modernização da administração pública como um dos instrumentos essenciais da estratégia de desenvolvimento do país;

Resolução do Conselho de Ministros nº 53/ 2007, de 4 de abril, destaca o turismo como uma área decisiva para o desenvolvimento sustentável a nível económico, social e ambiental; Decreto-Lei n.º 191/2009, de 17 de agosto, estabelece as bases da política pública do turismo; Despacho nº17235/ 2009, de 27 de julho, acerca do pedido de atribuição de utilidade turística; Portaria nº 896/2008, de 18 de agosto, Livro de Reclamações; Lei nº 33/ 2013 de 16 de maio, estabelece o regime jurídico das áreas regionais de turismo de Portugal Continental, a sua delimitação e características, bem como o regime jurídico da organização e funcionamento das entidades regionais de turismo; PENT 2013-2015, Plano Estratégico Nacional do Turismo.

13.5 - AP = Avaliação Psicológica

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, respetivamente, as classificações de 20,16, 12, 8 e 4 valores.

13.6 - EPS = Entrevista Profissional de Seleção:

Serão aplicados os mesmos critérios constantes na EPS do ponto 13.2.

13.7 - Classificação final: Expressa numa escala de 0 a 20, será apurada pelos resultados obtidos nos métodos de seleção 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 Seleção.

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

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção, que exijam a sua presença, equivale à sua exclusão do procedimento.

15 – Em caso de igualdade na classificação final entre candidatos os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 35º da Portaria.

16 – Estando em causa razões de celeridade do procedimento e caso se justifique, os métodos de seleção a aplicar poderão ser utilizados de forma faseada nos termos do artigo 8º da Portaria, da seguinte forma:

16.1 – Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos apenas do primeiro método de seleção obrigatório;

16.2 – Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

17 - Composição do Júri:

Presidente: Andreia Filipa Antunes Moura, docente no Instituto Politécnico de Coimbra.

Vogais efetivos: Paula Cristina da Silva Silvestre, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira (em regime de substituição) e Cristina Maria Mendes Carnim, Técnica Superior.

Vogais Suplentes: Ana Sofia Antunes Moreira e João Paulo Neves da Cunha Pimenta, ambos Técnicos Superiores.

A Presidente do Júri, nas suas faltas e impedimentos, será substituída pela vogal efetiva Paula Cristina da Silva Silvestre.

18 – 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 facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

19 – A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações deste Município e disponibilizada na página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2ª Série do Diário da Republica com informação sobre a sua publicitação.

20 – Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato portador de deficiência, com 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 respetivo grau de incapacidade, tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

Condeixa-a-Nova, 15 de outubro de 2014.

O PRESIDENTE DA CÂMARA

Nuno Moita da Costa