

AVISO n.º 1/2019

ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (ENGENHARIA DO AMBIENTE)

1 - Nos termos do disposto no art.º 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04, conjugado com o nº1, do artº4 e art.º 9º ambos do Dec. Lei nº209/2009, de 03/09, torna-se público, após deliberação favorável do órgão executivo de 18/1/2019, que se encontra aberto pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data da publicação do presente aviso no Diário da República, procedimento concursal comum, para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior (Engenharia do Ambiente).

2 - Local de trabalho: área do concelho de Vila de Rei.

3 - Prazo da reserva de recrutamento para o serviço: O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos a que se refere o n.º 2, do art.º 40.º, da Portaria nº83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6/04.

4 - Reservas de Recrutamento: Relativamente à consulta à Entidade Centralizada para constituição de reservas de recrutamento (ECCRC) nos termos do artº4, da Portaria 83-A/2009, de 22/1, com as alterações introduzidas pela Portaria nº145-A/2011, de 6/04 e de acordo com a atribuição que é conferida ao INA pela alª c) do nº2 do artº2, do Dec. Lei nº 48/2012, de 29/2, foi declarada por esta Entidade, via e-mail de 11/1/2019, da inexistência, em reserva de recrutamento, de qualquer candidato com o perfil adequado, dado ainda não ter decorrido qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento.

5 - Valorização profissional: Em cumprimento do art.º 34º, da Lei nº 25/2017 de 30/05, foi emitido pelo INA, através do email de 10/1/2019, declaração sobre a inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional com o perfil adequado, para ocupação do posto de trabalho acima mencionado.

6 - Caracterização do posto de trabalho: As constantes no anexo à LTFP, referido no n.º 1 alínea c) do artigo 86.º e no n.º 2 do artigo 88.º da mesma lei.

7 - Remuneração: São aplicáveis as regras constantes do artigo 38.º da LTFP, conjugado com artº21, da Lei 71/2018 de 31 de dezembro, (O.E. para 2019), sendo que a posição remuneratória de referência corresponde à 2ª, nível remuneratório 15, da carreira e categoria de Técnico Superior, a que corresponde o valor de 1 201,48 (euros) da tabela remuneratória única.

8 - Requisitos de admissão - Só podem ser admitidos a concurso os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

8.1 - Os requisitos gerais de admissão, definidos no artigo 17.º da Lei nº 35/2014, de 20/06, são os seguintes:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, Convenção internacional ou 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 que se propõe desempenhar;
- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8.2 - Os candidatos são dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos no número anterior, desde que declarem sob compromisso de honra, no próprio requerimento, e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram relativamente a cada um deles.

9 - Habilidades literárias exigidas: Licenciatura em Engenharia do Ambiente.

10 - Não é possível substituir o nível habitacional por formação ou experiência profissional.

11 - Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados em carreira, sejam titulares de 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, em conformidade com a al^a 1), do nº3, do artº19 Portaria 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria nº145-A/2011, de 6/04.

12 - Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua atual redação o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido.

12.1 - No caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do acima disposto, deverá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo ou incerto ou sem relação jurídica de emprego público, nos termos do nº4 do artº30 do anexo à Lei nº35/2014 de 20 junho, na atual redação, conforme deliberação da Câmara Municipal de 18/01/2019.

13 - Formalização e prazo para apresentação das candidaturas:- A apresentação da candidatura é efetuada em suporte de papel, designadamente através do preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória (vide Despacho nº11321/2009, publicado no Diário da Republica, 2^a série, de 08/05/2009, disponível no site www.cm-viladerei.pt (Município; Serviços Camarários; Recursos Humanos), podendo o mesmo ser entregue pessoalmente na Secção de Pessoal ou remetido pelo correio, registado com aviso de receção, para Câmara Municipal de Vila de Rei, Praça Mattos e Silva Neves, 6110-174 Vila de Rei.

13.1- Nos termos do artigo 28º, da Portaria 83-A/2009, de 22/01 na sua atual redação, com os requerimentos de candidatura deverão ainda ser apresentados os seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- a) Curriculum Vitae atualizado, datado e assinado pelo candidato, acompanhado por fotocópia simples dos documentos comprovativos dos fatos aí referidos, designadamente dos relativos à formação profissional frequentada, à experiência profissional e a quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal;
- b) Fotocópia do Certificado de Habilidades Literárias, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;
- c) Declaração da qual conste a referência a relação jurídica de emprego pública previamente estabelecida, quando exista, bem como da carreira e

categoría de que seja titular, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções;

d) Documento comprovativo de membro efetivo na Ordem, por força do nº5, do artº7, da Lei nº 123/2015, de 2/9;

e) Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos portadores de deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60 % deverão apresentar documento comprovativo da mesma e declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

13.2 – Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação dos elementos comprovativos das suas declarações.

14 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.

15-Métodos de seleção - os métodos de seleção a utilizar (cada um com caráter eliminatório) a realizar nos termos conjugados do artigo 36.º, da LGTFP e dos artigos 6.º 7.º e 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro na sua redação atual, são os seguintes:

15.1 - Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora 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, serão aplicados os métodos de seleção previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2 do art.º36.º da LGTFP, nomeadamente: Avaliação curricular e Entrevista de Avaliação de competências.

15.1.1 - Em conformidade com n.º 3 do artigo 36.º da LGTFP, os métodos de seleção anteriormente referidos podem ser afastados pelos candidatos que reúnam as condições acima descritas, através de declaração escrita, aplicando-se neste caso, os métodos de seleção previstos para os restantes candidatos.

15.1.2 - Para os restantes candidatos os métodos de seleção são os previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da LGTFP, nomeadamente: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica e ainda a entrevista profissional de seleção.

16- A prova de conhecimentos escrita (com caráter eliminatório) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

16.1 - A prova de conhecimentos escrita, com possibilidade de consulta à legislação em formato de papel, destina-se a avaliar os conhecimentos profissionais e competências técnicas necessárias ao exercício da função. Esta prova terá a duração de 90 minutos irá ser pontuada na escala valorativa de 0 a 20, considerando-se a valoração até às centésimas e versará sobre as seguintes temáticas:

-Lei n.º 35/2014, de 20/6 (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);

-Lei nº 7/2009 de 12/2 (Código do Trabalho);

-Lei n.º 75/2013, de 12/9 (Estabelece o 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 nº 169/99, de 18/9 (Estabelece o quadro de competências, assim como o regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das

freguesias), alterada pela Lei nº 5-A/2002, de 11/1, pela Lei nº 67/2007, de 31/12, pela Lei Orgânica nº 1/2011, de 30/11 e pela Lei nº 75/2013, de 12/9;

- Lei n.º 19/2014 (Lei de Bases da Política de Ambiente);
- Lei n.º 58/2005, de 29/12 (Lei da Água) alterada pelo Decreto-lei n.º 245/2009, de 22/9 e Dec-lei nº 130/2012, de 22/6;
- Lei n.º 54/2005, de 15/11 (Estabelece a titularidade dos recursos hídricos) alterada pela Lei n.º 78/2013, de 21/11 e pela Lei n.º 34/2014, de 19/6;
- Lei n.º 50/2006, de 29/8 (Aprova a lei quadro das contraordenações ambientais), alterada e republicação pela Lei n.º 89/2009, de 31/8, retificada pela Declaração de Retificação n.º 70/2009, de 1/10;
- Regulamento (CE) n.º 1013/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14/6/2006, relativo a transferências de resíduos;
- Decreto-lei n.º 3/2004, de 3/1 (Estabelece o regime jurídico a que fica sujeito o licenciamento da instalação e da exploração dos centros integrados de recuperação, valorização e eliminação de resíduos perigosos(CIRVER), alterado pelo Decreto-lei n.º 73/2011, de 17/7 e pelo Decreto-lei n.º 178/2006, de 05/9);
- Decreto-lei n.º 230/2004, de 10/12 (Regime jurídico a que fica sujeita a gestão de resíduos de equipamentos elétricos e eletrónicos (REEE), alterado pelo Decreto-lei n.º 132/2010, de 17/12, pelo Decreto-lei n.º 174/2005, de 25/10, pelo Decreto-lei n.º 67/2014, de 07/5, pelo Decreto-lei n.º 79/2013, de 11/6, pelo Decreto-lei n.º 73/2011, de 17/6, pelo Decreto-lei n.º 132/2010, de 17/12 e pelo Decreto-lei n.º 178/2006, de 05/9);
- Decreto-lei n.º 46/2008, de 12/3 (Aprova o regime da gestão de resíduos de construção e demolição) alterado pelo Decreto-lei n.º 73/2011, de 17/6;
- Decreto-lei n.º 77/2006, de 30 de março, alterado pelo Decreto-lei n.º 103/2010, de 24/9;
- Decreto-lei n.º 102/2010, de 23/9 (Estabelece o regime da avaliação e gestão da qualidade do ar ambiente);
- Decreto-lei n.º 153/2003, de 11/7 (Estabelece o regime jurídico da gestão de óleos usados), alterado pelo Decreto-lei n.º 73/2011, de 17/6 e pelo Decreto-lei n.º 178/2006, de 05/9;
- Decreto-lei n.º 178/2006, de 5/9 (Aprova o regime geral da gestão de resíduos) alterado pelo Decreto-lei n.º 73/2011, de 17/6, pelo Decreto-lei n.º 183/2009, de 10/8, pela Lei n.º 64-A/2008, de 31/12, pelo Decreto-lei n.º 127/2013, de 30/8 e pelo Decreto-lei n.º 173/2008, de 26/8;
- Decreto-lei n.º 226-A/2007, de 31/3 (Estabelece o regime da utilização dos recursos hídricos), alterado pela Lei n.º 44/2012, de 29/9, pelo Decreto-lei n.º 82/2010, de 02/7, pelo Decreto-lei n.º 245/2009, de 22/9, pelo Decreto-lei n.º 137/2009, de 08/6, pelo Decreto-lei n.º 107/2009, de 15/5, pelo Decreto-lei n.º 93/2008, de 04/6 e pelo Decreto-lei n.º 391-A/2007, de 21/12;
- Decreto-lei n.º 152/2002, de 23/3 (Estabelece o regime jurídico a que fica sujeito o procedimento para a emissão de licença, instalação, exploração, encerramento e manutenção pós-encerramento de aterros destinados à deposição de resíduos) alterado pelo Decreto-lei n.º 183/2009, de 10/8, pelo Decreto-lei n.º 178/2006, de 05/9;
- Decreto-lei n.º 267/2009, de 29/9 (Estabelece o regime jurídico da gestão de óleos alimentares usados);
- Decreto-lei n.º 366-A/97, de 20/12 (Estabelece os princípios e as normas aplicáveis ao sistema de gestão de embalagens e resíduos de embalagens), alterado pelo Decreto-lei n.º 110/2013, de 02/8, pelo Decreto-lei n.º

73/2011, de 17/6, pelo Decreto-Lei n.º 92/2006, de 25/5 e pelo Decreto-Lei n.º 162/2000, de 27/7;

-Portaria 1408/2006 de 18/12 (Aprova o Regulamento de Funcionamento do Sistema Integrado de Registo Eletrónico de Resíduos), alterada pela Portaria n.º 249-B/2008, de 31/3 e pela Portaria n.º 320/2007, de 23/3;

-Portaria n.º 209/2004, de 03/3 (Aprova a Lista Europeia de Resíduos).

17 - Avaliação Psicológica (AP) – Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos bem como estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.

17.1 - Avaliação Psicológica (AP) – poderá comportar uma ou mais fases, sendo o respetivo resultado final expresso através dos níveis classificativos Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

18 - Entrevista Profissional de seleção (EPS) visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, sendo ponderados os seguintes fatores:

- A- Capacidade de expressão e argumentação;
- B- Percepção e sentido crítico sobre funções a desempenhar;
- C- Motivação profissional, capacidade de relacionamento e perfil adequado à função;
- D- Conhecimentos profissionais relacionados com o cargo a prover.

18.1 - A entrevista terá a duração entre 20 e 30 minutos, sendo cada fator avaliado numa escala de 2 a 5 valores, perfazendo no seu total 20 valores, em conformidade com a grelha que contém os critérios de apreciação e ponderação, que faz parte integrante da ata nº1, do júri do presente concurso.

19 - Avaliação Curricular (AC) – 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.

19.1 - Este método de seleção é expresso numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente:

Habilitação académica ou curso equiparado, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho:

$$AC = \frac{HAB+FP+EP+AD}{4}$$

em que:

AC = Avaliação Curricular;

HAB = Habilidades Académicas;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho.

20 - 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, sendo avaliada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

21 – Nos termos do disposto no n.º 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, será excluído do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

22 – 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 numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = PC \ (40\%) + AP \ +(25\%) \ EPS \ (35\%)$$

ou

$$CF = AC \ (40\%) + EAC \ (60\%)$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

23 – Os candidatos têm acesso às 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, desde que as solicitem.

24 – Exclusão e notificação dos candidatos: De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a, b, c) ou d), do n.º 3, do artigo 30.º da referida Portaria, para realização da audiência dos interessados nos termos do CPA.

25 – A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

26 - Composição do júri

Presidente - Paula Cristina Barata Joaquim Crisóstomo, chefe de Divisão de Planeamento, Coordenação Estratégica e Ambiente;

Vogais Efetivos:

1º- Maria Manuela dos Santos Ramos Brito (Jurista),

2º- Ana Maria Louvado Meneses, Coordenadora Técnica da Subunidade Administrativa e de Recursos Humanos

Vogais Suplentes:

1º- João Paulo Vicente Alves (Jurista)

2º- Cláudia Cristina Lopes Antunes, Técnica Superior (Gestão Recursos Humanos)

26.1 - O júri do período experimental será composto pelos mesmos elementos do presente procedimento concursal.



27 – Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, 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.

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

Município de Vila de Rei, 22 de janeiro de 2019

O Presidente da Câmara

