

AVISO N.º 16/2011

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO DETERMINAVEL/TERMO RESOLUTIVO INCERTO PARA OCUPAÇÃO DE 1 POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR - ÁREA DE ACTIVIDADE - SOCIOLOGIA

1 - Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 6.º e artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, e dado não existir ainda reserva de recrutamento constituída junto da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Publico (enquanto ECCRC), torna-se público que por deliberação da Câmara Municipal de Bragança, tomada em sua reunião ordinária realizada no dia 23 de Maio de 2011, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicitação do presente aviso no Diário da República, procedimento concursal comum, para preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior (m/f), área de actividade – Sociologia, do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Bragança, na modalidade de relação jurídica de emprego público, titulada por contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinável/termo resolutivo incerto, ao abrigo das alíneas a) do n.º 1 e b) do n.º 2 ambas do artigo 93.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

2 - Legislação aplicável - Este procedimento rege -se pelo disposto nos seguintes diplomas: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR), com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de Dezembro, 3-B/2010, de 28 de Abril, 55-A/2010, de 31 de Dezembro Decreto Regulamentar n.º 14/2008 de 31 de Julho, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro, Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril.

3 - Local de trabalho – Departamento de Educação, Social e Cultural/ Divisão Sociocultural e Turismo – Serviço de Acção Social, da Câmara Municipal de Bragança

4 - Caracterização do posto de trabalho - Desenvolve funções de investigação, estudo, concepção e aplicação e aplicação de métodos e processos científicos -técnicos na área de sociologia; participa na programação e execução das actividades ligadas ao desenvolvimento da respectiva autarquia local; desenvolve projectos e acções ao nível da intervenção na colectividade, de acordo com o planeamento estratégico integrado definido para a área da respectiva autarquia local; desenvolve projectos e acções ao

nível da intervenção na colectividade, de acordo com o planeamento estratégico integrado definido para a área da respectiva autarquia local; propõe e estabelece critérios para avaliação da eficácia dos programas de intervenção social; procede ao levantamento das necessidades da autarquia local; propõe medidas para corrigir e ou combater as desigualdades e contradições criadas pelos grupos ou sistemas que influenciam ou modelam a sociedade; promove e dinamiza acções tendentes à integração e valorização dos cidadãos; realiza estudos que permitem conhecer a realidade social, nomeadamente nas áreas da saúde, do emprego e da educação: investiga os factos e fenómenos que, pela sua natureza, podem influenciar a vivência dos cidadãos.

5 - Posicionamento remuneratório - Será objecto de negociação entre o trabalhador recrutado e a Câmara Municipal de Bragança, de acordo com o consagrado na alínea f) do artigo 2.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril, conjugado com o artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal:

Posição Remuneratória 2.ª, Nível Remuneratório 15, actualmente 1.201,48€, da tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas, aprovada pelo Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho e Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro.

6 - De acordo com informação disponibilizada no site da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, esta entidade assegurará, transitoriamente, a realização do procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento em entidade centralizada. Porém, não tendo, ainda, sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até a sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à ECCRC, prevista no artigo 4.º da Portaria.

7 - Requisitos de admissão relativos ao trabalhador:

7.1 - Para além dos requisitos necessários à constituição da relação jurídica de emprego público constantes no artigo 8.º da LVCR, os candidatos deverão possuir Licenciatura em Sociologia.

7.2 – Os candidatos deverão ser detentores de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida na modalidade de contrato, que não pretendam conservar essa qualidade ou que se encontrem colocados em situação de mobilidade especial.

7.3 – Em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho objecto do presente procedimento por trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que não pretendam conservar essa qualidade ou que se encontrem em situação de mobilidade especial, o recrutamento será efectuado de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

7.4 - Requisito Habilitacional, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional: Licenciatura em Sociologia.

8 - 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 desta Câmara Municipal idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se desenvolve o presente procedimento.

9 - Formalização de candidatura:

Para a formalização de candidatura deverá ser utilizado obrigatoriamente o formulário tipo "Formulário de Candidatura ao Procedimento Concursal" (disponível em www.cm-braganca.pt/ou Secção de Recursos Humanos), devendo ser entregue pessoalmente na Secção de Recursos Humanos da Câmara Municipal, sita no Forte S. João de Deus, em Bragança, no horário de atendimento ao público (das 9.00 H as 12.30 H e das 14.00 H as 17.30 H), ou remetida por correio por carta registada até ao termo do prazo de candidatura, não sendo consideradas candidaturas enviadas por correio electrónico.

10 - O requerimento deve ser acompanhado dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- a) *Curriculum vitae* detalhado, datado e assinado;
- b) Documento comprovativo das habilitações Literárias;
- c) Documentos comprovativos das acções de formação de onde conste a data de realização e duração;
- d) Declaração emitida pelo Serviço a que o candidato pertence, devidamente actualizada, da qual conste a modalidade de relação jurídica de emprego público que detém, o tempo de execução das actividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas, para efeitos da alínea c) do n.º 2 do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro;

e) Declaração de conteúdo funcional emitida pelo Serviço a que o candidato se encontra afecto, devidamente actualizada, da qual conste a actividade que se encontra a exercer, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado;

f) Avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a 3 anos, nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 11.º da citada Portaria.

11 - Nos termos do n.º 7 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, os candidatos que exerçam funções na Câmara Municipal de Bragança, ficam dispensados de apresentar os documentos referidos no ponto anterior excepto o que consta da alínea a), desde que refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

12 - Métodos de selecção:

Os métodos de selecção a utilizar serão: Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), de acordo com a alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril e artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

12.1- A 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 e será quantificada, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração ate as centésimas, através da seguinte fórmula:

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

sendo:

AC= Avaliação Curricular;

HAB = Habilitação académica;

FP= Formação Profissional;

EP= Experiência Profissional;

AD= Avaliação do Desempenho.

12.2 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, 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.

12.3 - A ordenação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta das seguintes fórmulas:

$$OF = (50 AC + 50 EAC) / 100$$

sendo:

OF = Ordenação final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências.

13- A aplicação dos métodos de selecção bem como a ordenação final dos candidatos terá em atenção o estabelecido no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de Fevereiro, no que se refere a candidatos com deficiência.

14 - Considerando razões de celeridade, caso o número de candidatos admitidos seja superior a 100, e de forma a não causar prejuízo à normal actividade dos serviços, os métodos de selecção serão realizados de forma faseada (artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro).

15 - Os métodos de selecção têm carácter eliminatório de "*per si*" sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, não sendo convocados para a realização do método seguinte.

16 - A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale a desistência do concurso.

17 - A notificação dos candidatos admitidos/excluídos bem como a convocação para os métodos de selecção faz -se de acordo com o previsto nos artigos 30.º, 31.º e 32.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

18 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no Placar da Secção de Recursos Humanos desta autarquia, e disponibilizada na página electrónica da Câmara Municipal de Bragança www.cm-braganca.pt/

19 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do Diário da República, afixada no Placar da Secção de Recursos Humanos desta autarquia, e disponibilizada na pagina electrónica da Câmara Municipal de Bragança www.cm-braganca.pt

20 - Critérios de ordenação preferencial:

Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adoptar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de Fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em caso de igualdade de classificação a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

21- Composição e identificação do Júri:

Presidente: Armindo José Afonso Rodrigues, Director do Departamento de Educação, Social e Cultural.

Vogais Efectivos: Alice de Fátima Monteiro Martins, Chefe da Divisão Sociocultural e Turismo que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Luísa Maria Parreira Barata, Chefe da Divisão Administrativa.

Vogais Suplentes: Maria Mavilde Gonçalves Xavier, Directora do Departamento Administrativo e Financeiro e Eng.º Civil, José Manuel da Silva Marques, Chefe de Divisão de Obras Municipais.

22 - Nos termos da alínea t) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos têm acesso às actas do Júri, onde constem os parâmetros de avaliação e a respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, e ao sistema de valoração final do método, desde que o solicitem.

23 – Política de igualdade - Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de Março, em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Publica, enquanto entidade empregadora, promove activamente 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.

Paços do Município de Bragança, 15 de Junho de 2011.

O PRESIDENTE DA CÂMARA,

António Jorge Nunes (Eng. Civil)