MUNICIPIO DE ALMEIDA

AVISO

Para efeitos do n° 1 do artigo 11° da Portaria n.° 125-A/2019 de 30 de abril, na atual redação, conjugado com o n.°2 do artigo 33° da Lei n.° 35/2014 de 20 de junho, Lei de Trabalho em Funções Públicas e no uso da competência que me confere a alínea a) do n.° 2 do artigo 35° da Lei n.° 75/2013 de 12 de setembro torno publico, que por meu Despacho de 14 de julho, determino a abertura de um procedimento concursal comum, destinado ao recrutamento de um trabalhador na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, pelo prazo de 10 dias úteis contados a partir do dia da publicação do presente Aviso no Diário da República.

1-O procedimento concursal destina-se à ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnico na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado previsto no mapa de pessoal do Município de Almeida para o ano de 2021;

2-Local de trabalho: Área do Município de Almeida;

3-Caraterização do posto de trabalho: Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Assistente Técnico, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.° 2 do artigo 88.° da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.° 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (doravante designada por "LTFP") correspondente ao grau de complexidade 2, compreendendo as seguintes funções:

Assegurar a receção e atendimento de turistas, fazendo uso de línguas estrangeiras; Assegurar o acompanhamento de grupos de visitantes portugueses e estrangeiros no centro histórico de Castelo Mendo e outras segmentações que se considere por enquadramento, fazendo sempre uso corrente de línguas estrangeiras, maioritariamente inglês e espanhol; Apoiar o planeamento e a definição de estratégias inerentes à atividade turística; Apoiar na divulgação do património turístico de Castelo Mendo; Colaborar na organização e no apoio a eventos de natureza turística; Responsabilidade pelos materiais de *merchandising* de promoção turística, assim como, armazenamento, controlo e levantamento de stocks; Execução ou colaboração na realização de inventários periódicos; Desenvolver todas as atividades administrativas inerentes à atividade turística, fazendo o tratamento de dados estatísticos de fluxos, vendas de produtos promocionais, bem como realizar estudos de mercado fazendo uso de meios informáticos; Zelar pela integridade do equipamento afeto ao posto de Turismo.

4-Nível Habilitacional mínimo: 12.° ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado.

5-Posição remuneratória: de acordo com as disposições legais estabelecidas na Tabela Remuneratória Única dos trabalhadores que exercem funções públicas, a posição remuneratória de referência corresponde à 1ª posição da carreira e categoria de Assistente Técnico a que respeita o nível 5°, o qual, corresponde o montante pecuniário de €703,13 (setecentos e três euros e treze cêntimos).

6-Requisitos de admissão: até ao termo do prazo de candidatura os candidatos devem reunir, cumulativamente, os requisitos previstos no artigo 17° da LTFP:

a) Ter nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, Convenção internacional ou lei especial;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não estar interdito para o desempenho das funções que se propõe desempenhar;

d) Ter robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória;

7- Sob pena de exclusão, o candidato deverá ser detentor, à data limite para apresentação da candidatura dos requisitos referidos nos números anteriores.

7.1-A entrega dos documentos comprovativos da posse destes requisitos de admissão é dispensada, desde que o candidato sob compromisso de honra declare possuí-los no formulário de candidatura, bem como, deve identificar a relação jurídica de emprego previamente estabelecida assim como, a carreira e categoria de que seja titular das funções desempenhadas e o órgão ou serviço onde as exerce.

8-Área de recrutamento: obedecer-se-á ao disposto no artigo 30° da LTFP relativamente aos candidatos com ou sem vínculo de emprego público.

9-Não podem ser candidatos os que cumulativamente se encontrem integrados nas respetivas carreiras e categorias e não se encontrando em situação de valorização profissional, que ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal deste município com caraterização idêntica à dos procedimentos aqui publicitados.

10- Prazo, forma, local e endereço postal para apresentação da candidatura:

10.1-Prazo: 10 dias úteis a contar da data da publicitação do presente Aviso na II Série do Diário da República;

10.2- Forma, local e endereço postal: as candidaturas deverão ser enviadas mediante formulário tipo, disponibilizado na página eletrónica do município em www.cm-almeida.pt, com identificação expressa da referência ao procedimento concursal ao qual concorre, para o endereço: candidaturas@cm-almeida.pt. As candidaturas também poderão ser entregues pessoalmente na secção de pessoal desta autarquia durante o seguinte horário, das 9.00 horas às 12.30 horas e das 14.00 horas às 16.30 horas, dentro do prazo fixado ou remetidas por correio registado com aviso de receção expedido até ao termo do prazo fixado, para Câmara Municipal de Almeida Praça da Liberdade. 6350 -130 Almeida, devendo constar os elementos previstos no artigo 19.° da Portaria n.° 125 -A/2019 de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela Portaria n.° 12 -A/2021, de 1 de janeiro.

10.3-Apenas serão considerados os documentos redigidos em língua portuguesa. Quando entregues em língua estrangeira, deverão ser acompanhados da respetiva tradução oficial e quanto ao certificado de habilitações, deverá estar devidamente reconhecido nos termos da legislação aplicável.

11- Devem os candidatos apresentar juntamente com o formulário de candidatura, os seguintes documentos, sob pena de exclusão:

a) Fotocópia legível do certificado de conclusão do grau de escolaridade/nível de qualificação ou equivalência, ou documento idóneo para o feito;

b) *Curriculum Vitae* (preferencialmente modelo *Europass*), detalhado e atualizado;

c) No caso de o candidato possuir relação jurídica de emprego público deverá apresentar declaração emitida pelo serviço em que exerce funções ou a que pertence devidamente atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para a apresentação das candidaturas) da qual conste os seguintes elementos:

- Modalidade de relação jurídica de emprego público que detém;
- A carreira e a categoria, bem como, a posição remuneratória detida;
- À antiguidade na função pública, na carreira, na categoria e no exercício da atividade que atualmente exerce;
- À caracterização do posto de trabalho que ocupa ou ocupou por último no caso dos trabalhadores em situação da valorização profissional, com identificação das atividades que se encontra a exercer, bem como, a data a partir da qual as exerce;
- Menções quantitativas e qualitativas de desempenho dos últimos três anos, ou declaração de que o candidato não foi avaliado nesse período com a respetiva fundamentação.

12-Os candidatos deverão ainda juntar:

a)Os comprovativos das ações de formação, seminários e worshops frequentados diretamente relacionados com o lugar a que se candidatam sob pena de não serem considerados, bem como, declarações comprovativas da sua experiência profissional com descrição detalhada das atividades exercidas;

b)Comprovativo de grau de deficiência ou incapacidade igual ou superior a 60%, caso se verifique, para cumprimento do disposto no DL n.° 29/2001 de 3 de fevereiro.

12.1- Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documento comprovativo das declarações que efetuou sob compromisso de honra e dos elementos que descreveu no seu *Curriculum Vitae*.

12.2- Eventuais falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

13-Metodos de seleção e critérios gerais:

a) Nos termos do artigo 36° da LTFP e do artigo 5° da Portaria n.°125-A/2019 de 30 de abril, na atual redação, os métodos de seleção serão:

-Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)45%;
-Avaliação Psicológica (AP)25%;
-Entrevista Profissional de Seleção (EPS)30%.

b) Para os candidatos que estejam a cumprir ou executar competência ou atividades idênticas às do procedimento publicitado, bem como, no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional, que antes tenham desempenhado aquelas funções, atribuições ou atividades e não exerçam, o direito previsto no n.°3 do artigo 36° da LTFP, os métodos de seleção serão:

-Avaliação Curricular (AC)45%;
-Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)25%;
-Entrevista Profissional de Seleção (EPS) 30%.

13.1-Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)- Visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A referida prova comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, reveste natureza

teórica, assume a forma escrita, é efetuada em suporte de papel e pode ser constituída por questões de escolha múltipla e/ou desenvolvimento.

13.1.1 – A prova de conhecimentos sujeita -se aos temas, bibliografia e legislação indicados, que podem ser consultados durante a sua realização desde que não anotados nem comentados.

13.1.2 – Temas e legislação:

- Constituição da República Portuguesa;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e Lei n.º 169/99, de 18 de setembro;
- Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Conteúdo funcional de um Guia Turístico;
- Animação Turística;
- Património;
- Património Cultural;
- Promoção e Marketing Turístico;

13.1.3 – Duração da Prova de Conhecimento: 60 minutos.

13.1.4 – Na classificação da prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas.

13.2 – Avaliação Psicológica

Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos de modo a estabelecer um prognóstico de adaptação ao posto de trabalho, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. É valorado da seguinte forma:

Elevado - 20 valores;

Bom - 16 valores;

Suficiente - 12 valores;

Reduzido - 8 valores;

Insuficiente - 4 valores.

13.3- Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado e versará sobre os seguintes aspetos:

- Experiência profissional na área a recrutar;
- Capacidade de comunicação e de se expressar com clareza e precisão;
-Ser assertivo na exposição das ideias, demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros;
- Relacionamento interpessoal, interage de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos;
- Pro-atividade, no sentido de antecipar e explorar uma oportunidade ou resolver um problema ou obstáculo;
- Motivação, para perseguir com determinação a concretização dos objetivos e de níveis elevados de performance, superando com confiança e resiliência obstáculos e situações adversa;
- Atua com energia e contagia positivamente os outros em momentos difíceis.

Será avaliado da seguinte forma:

Elevado - 20 valores;

Bom - 16 valores;

Suficiente - 12 valores;

Reduzido - 8 valores;

Insuficiente - 4 valores.

Os candidatos que obtenham níveis de classificação de Insuficiente ou Reduzido, serão excluídos.

13.4-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.
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 das classificações dos seguintes elementos a avaliar (habilitações académicas; formação profissional; experiência profissional e avaliação do desempenho), através da seguinte fórmula:

$$AC = 25\%(HA)+20\%(FP)+30\%(EP)+25\%(AD)$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica:

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho

a) A Habilitação Académica, é expressa numa escala de 0 a 20 valores.
-Pela detenção de habilitação académica do 12.° ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado – 18 valores;
-Pela detenção de habilitação académica superior ao 12.° ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado – 20 valores.
Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, esclarece -se que só será considerada a Habilitação Académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

b) Na Formação profissional, considerar-se-á o número de horas das ações de formação, workshops e seminários frequentados, na área para que os procedimentos concursais são abertos devidamente comprovadas através de fotocópias de certificados, com indicação das entidades promotoras datas de início e fim, respetivos períodos duração, sob pena de não serem considerados, sendo valorada da seguinte forma:
- Inexistência de qualquer formação profissional ou menos de 10 horas - 9 valores;
- Por cada período de 10 horas de formação, será somado 1 valor ao valor base de 9 valores, até ao limite máximo de 20 valores.
Para contabilização das horas de formação profissional, um dia de formação corresponderá a 7 horas. Não serão contabilizadas as formações que não indiquem o número de horas ou de dias de formação.

c) A Experiência Profissional, é expressa numa escala de 0 a 20 valores.
Considerar-se-á a atividade profissional desenvolvida na área do procedimento aqui publicitado devidamente comprovada sob pena de não ser considerada, sendo valorada da seguinte forma:
Até um ano, em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica - 3 valores;
- Até um ano, em serviços da Administração Autárquica - 5 valores;
– Superior a um ano até três anos completos de experiência profissional do seguinte modo:
Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica – 10 valores;
-Em serviços da Administração Autárquica – 12 valores;
– Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica, acresce 0,5 valores, até ao limite máximo de 20 valores;

— Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Autárquica, acresce 1 valor, até ao limite máximo de 20 valores.

Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece - se o seguinte:

- Apenas será considerada a Experiência Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;
- Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública.

d) Na Avaliação do Desempenho, esta, será referente ao último período que corresponde aos últimos 3 anos, em que o candidato executou funções ou competências identificadas ao posto de trabalho, sendo avaliado nos seguintes termos:

- Reconhecimento de excelência - 20 valores;
- Desempenho relevante - 16 valores;
- Desempenho adequado ou sem classificação atribuída - 12 valores;
- Desempenho inadequado - 8 valores.

Os candidatos, deverão apresentar o respetivo *curriculum* de acordo com os parâmetros aqui fixados e com os respetivos certificados de suporte sob pena de não poderem ser considerados.

13.5-Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências identificadas para a área funcional em causa, são as seguintes:

- Realização e Orientação para Resultados;
- Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- Trabalho de Equipa e Cooperação;
- Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

A entrevista de avaliação de competências deve permitir ainda, a análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais,

através de descrições comportamentais ocorridas em situações especiais e vivenciadas pelo candidato, sendo avaliada da seguinte forma:

Elevado - 20 valores;

Bom - 16 valores;

Suficiente - 12 valores;

Reduzido - 8 valores;

Insuficiente - 4 valores.

13.6-A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

13.7- Cada método de seleção é eliminatório, pela ordem enunciada na lei ficando excluídos do procedimento, os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores ou não compareçam para a sua realização.

14- Sistema de Classificação Final - Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho em causa, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, o sistema de classificação é o seguinte:

$$CF=45\%(AC)+25\%(EAC)+30\%(EPS)$$

Em que:

CF=Classificação Final;

AC= Avaliação Curricular;

EAC=Entrevista de Avaliação de Competências

EPS=Entrevista Profissional de Seleção.

Para os demais candidatos:

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

Em que:

CF=Classificação Final

PEC=Prova Escrita de Conhecimentos;

AP=Avaliação Psicológica;

EPS=Entrevista Profissional de Seleção.

15- Em caso de empate, a ordenação final dos candidatos aprovados obedecerá ao disposto no artigo 27° da Portaria n.°125-A/2019 de 30 de abril.

16-Os candidatos serão convocados com uma antecedência mínima de 5 dias úteis, para a realização dos métodos de seleção nos termos previstos nos artigos 10° e 24° da Portaria n.°125-A/2019 de 30 de abril, por uma das formas aí previstas, com indicação do dia, hora e local em que os mesmos terão lugar.

16.1 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, a afixar nos placards exteriores à entrada do edifício dos Paços do Município, e disponibilizada na página eletrónica do município (www.cm-almeida.pt).

17- Composição do júri:

Presidente - Fernanda Maria Nabais Cruz, Técnica Superior de Relações Públicas;

1° Vogal efetivo (que substitui o Presidente das faltas ou impedimentos) - Maria Laura Felícia Baltazar, Técnica Superior de Gestão;

2° Vogal efetivo - Paula Cristina Gomes Sousa Cunha Monteiro, Técnica Superior de História;

1° Vogal Suplente - José Paulo Saraiva Sarmento, Técnico Superior Jurista;

2° Vogal Suplente - Olívia da Conceição Marques Bastos, Coordenadora Técnica.

18- A quota para candidatos com deficiência é aquela que resulta do artigo 3° do Decreto-Lei n.° 29/2001 de 3 de fevereiro.

19-Conforme exarado no despacho conjunto n.° 373/2000 de 1 de março do Ministro-Adjunto do Ministério da Reforma e da Administração Pública e da Ministra da Igualdade, faz-se constar que "Em cumprimento da alínea h) do artigo 9° 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-se escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação".

20-Nos termos do n.°2 do artigo 33° da LTFP conjugado com o n.°1 do artigo 11° da Portaria n.° 125-A/2019 de 30 de abril, o presente procedimento concursal será ainda publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.pt), no 1° dia útil seguinte à presente publicação em Diário da República e na página eletrónica da Câmara Municipal de Almeida.

15 de julho de 2021 - O Presidente da Câmara Municipal, António José Monteiro Machado.

António José Monteiro Machado