

AVISO

Procedimento concursal comum para ocupação de 1 posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior biologia, para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1 — Para efeitos do disposto nos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio e do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, de ora em diante designado por “Portaria”, torna -se público que, por autorização da Câmara Municipal de Lousada, conferida através de deliberação tomada na reunião ordinária de 20 de maio de 2019, se encontra aberto, pelo prazo de dez (10) dias úteis, a contar da data de publicação do aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), o procedimento concursal comum de recrutamento para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, para preenchimento dos postos de trabalho previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal do Município de Lousada.

2 - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público, (www.bep.gov.pt), e na página eletrónica do Município de Lousada, (www.cm-lousada.pt), a partir da data da publicação de extrato do aviso no Diário da República.

3 – Procedimentos prévios:

3.1 — De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15.07.2014, “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, ficando dispensada desta formalidade de consulta até que venha a constituir a EGRA junto de entidade intermunicipal”.

3.2. Nos termos do determinado no artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação e em cumprimento da alínea t) do n.º 1 do artigo 90.º do anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, foi efetuada consulta à Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa sobre a existência de pessoal em sistema de requalificação nos municípios que integram aquela Comunidade, tendo esta informado, no dia 3 de junho de 2019, que ainda não está constituída, naquela Comunidade, a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA).

4 — Âmbito do recrutamento:

4.1 – Nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, podem candidatar-se trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, a termo ou sem vínculo de emprego público.

5 — Local de trabalho: as funções serão exercidas na área do concelho de Lousada.

6 - Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a concurso e para constituição de reserva de recrutamento interna, nos termos do n.º 4 artigo 30.º da Portaria, sempre que a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar que será utilizada, sempre que, no prazo de 18 meses contados da data homologação da referida lista, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.

7 — Identificação e caracterização do posto de trabalho:

7.1. - Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Técnico Superior (Biologia), nos termos do mapa a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), correspondente ao grau de complexidade 3 compreendendo as seguintes funções e competências, conforme descritas na ref.º 1.2.37 do Anexo A ao mapa de Pessoal para 2019: Elaboração e coordenação do programa de educação ambiental municipal; Coordenação e gestão dos equipamentos educativos sites em áreas verdes do concelho de Lousada, como sejam a Casa das Videiras, o Centro Interpretativo do Mezio, o Centro Interpretativo da Mata de Vilar, entre outros; Elaboração de conteúdos, guiões e

abordagens pedagógicas para públicos diversos, incluindo comunidades escolares; Registo e gestão da base de dados referente a solicitações, contactos, frequência e avaliações das atividades educativas; Colaboração na preparação e na gestão de projetos nacionais e internacionais relacionados com a conservação da natureza e a educação ambiental; Apoio à preparação de candidaturas a fundos nacionais, comunitários e outros.

7.2 - A descrição de funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do artigo 81.º da LGTFP.

8 — Posicionamento remuneratório: De acordo com o disposto na alínea d) do n.º 4, do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a posição remuneratória de referência é a 2.ª posição remuneratória /nível remuneratório 15, da carreira geral de técnico superior, a que corresponde o valor de 1.201,48€ (mil duzentos e um euros e quarenta e oito cêntimos), conforme previsto no n.º 7 do artigo 38.º da LGTFP.

Tratando-se de trabalhadores detentores de prévio vínculo de emprego público por tempo indeterminado, inseridos na carreira e categoria de Técnico Superior, os mesmos serão colocados na posição remuneratória correspondente à remuneração atualmente auferida.

9 — Requisitos de admissão: Os candidatos devem reunir os requisitos gerais e especiais de admissão até ao último dia do prazo de candidatura.

9.1 — Podem candidatar-se trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, a termo ou sem vínculo de emprego público com o disposto no n.º 4, do artigo 30.º, da LTFP, e que reúnam, cumulativamente, os requisitos previstos no artigo 17.º da mesma lei, a saber:

- 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.

9.2 — Requisitos especiais:

Licenciatura em Biologia conforme formação académica descrita no Anexo A ao Mapa de Pessoal de 2019.

Não há lugar, no presente procedimento concursal, à substituição do nível habilitacional exigido por formação adequada ou experiência profissional.

10. — Formalização de candidaturas:

10.1 — Nos termos conjugados dos artigos 19.º da Portaria, as candidaturas deverão indicar o procedimento concursal a que se candidatam, e serão formalizadas através do preenchimento obrigatório do formulário de candidatura, disponível nos Serviços de Atendimento ao Município deste Município e na página eletrónica do Município de Lousada em www.cm-lousada.pt, sendo apenas admissível a apresentação de candidaturas em suporte de papel, podendo ser entregue pessoalmente na Divisão Administrativa e de Recursos Humanos – Atendimento ao Município, entre as 9:00 e as 16:00 horas, ou remetido pelo correio, com registo e aviso de receção, para o Município de Lousada, Praça Dr. Francisco Sá Carneiro, 4620-695 Lousada.

10.2 — As candidaturas devem ser acompanhadas, obrigatoriamente, dos seguintes documentos:

- a) Curriculum vitae, atualizado, dele devendo constar os seguintes elementos: nome, morada, contactos, incluindo endereço de correio eletrónico, número do bilhete de identidade ou cartão de cidadão, habilitações literárias, funções que exerce bem como as que exerceu, quando exista experiência profissional, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação da entidade promotora, data de frequência e duração (em horas);
- b) Documento comprovativo das habilitações literárias;

c) Documentos comprovativos da formação profissional, nos termos do exigido na parte final da alínea a) deste ponto;

d) Documento comprovativo do grau de incapacidade, caso tenha sido preenchido o campo 8.1 do formulário;

e) Quaisquer outros documentos que o candidato entenda dever apresentar por considerar relevantes para apreciação do seu mérito.

f) Declaração emitida pelo serviço de origem, devidamente atualizada, da qual constem de maneira inequívoca, as seguintes informações:

- i) Modalidade da relação jurídica de emprego público que detém e atual posição remuneratória detida;
- ii) Conteúdo funcional do posto de trabalho que ocupa ou que tenha ocupado em anos anteriores e que apresentem identidade funcional com o posto de trabalho a que se candidata, com indicação detalhada das atividades, atribuições e competências inerentes ao posto ocupado;
- iii) A avaliação de desempenho relativa aos 2 últimos ciclos avaliativos, nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 11.º da Portaria ou, sendo o caso, indicação dos motivos de não avaliação em um ou mais anos.

10.3 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei;

10.4. — Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento.

10.5 — O requerimento de admissão deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão, dos documentos constantes do ponto 10.2. Constitui igualmente motivo de exclusão a entrega extemporânea da candidatura.

11 — Métodos de seleção:

11.1 — Por estar em causa a constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado e atento ao disposto do artigo 36.º da LGTFP e do artigo 5.º da Portaria, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são os seguintes:

a) Prova de conhecimentos escrita (PCE) e Avaliação Psicológica (AP), aos candidatos que:

- Não se encontrem a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado
- Se encontrem em situação de requalificação, que imediatamente antes, não tenham desempenhado atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

b) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), aos candidatos que:

- Tenham vínculo de emprego público previamente constituído e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado:
- Se encontrem em situação de requalificação, que imediatamente antes, tenham desempenhado atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado

c) Será também usado como método de seleção facultativo a Entrevista Profissional de Seleção, conforme disposto no n.º 4 do artigo 36.º da LGTFP

11.2 — Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º, da LTFP, no recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização (anterior requalificação) que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de

Competências, exceto quando afastados, por escrito, mediante declaração no formulário de candidatura optando pelos métodos obrigatórios Prova Escrita de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

11.3 — De acordo com o estipulado no n.º 1 do artigo 9º da Portaria, a valoração dos métodos anteriormente referidos será considerada até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

11.4 — A classificação final dos candidatos, que completem o procedimento, resultará da ponderação das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores, nos termos do n.º 1 do artigo 34.º da Portaria, e será efetuada através da seguinte fórmula, consoante o caso.

$CF=40\%PC+30\%AP+30\%EPS;$

ou

$CF=40\%AC+30\%EAC+30\%EPS$

sendo que: CF = Classificação Final PC = Prova de conhecimentos AC = Avaliação curricular AP = Avaliação Psicológica EAC = Entrevista de Avaliação de Competências EPS = Entrevista Profissional de Seleção

11.5 — A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função, de modo a avaliar a capacidade de aplicação dos conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade desenvolvida no posto de trabalho a ocupar.

A prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.

A Prova de Conhecimentos, com caráter eliminatório, terá a forma escrita e de natureza teórica, sendo que apenas pode ser consultada durante a sua realização a legislação indicada no ponto 1, com a duração de uma hora e trinta minutos, com 30 min de tolerância versando sobre:

Ponto 1:

- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual (Lei dos Trabalhadores em Função Pública)
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código de Procedimento Administrativo)
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (Regime Jurídico das Autarquias Locais)

Ponto 2:

- Referencial de Educação Ambiental para a Sustentabilidade para a Educação Pré-Escolar, o Ensino Básico e o Ensino Secundário

http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/ref_sustentabilidade.pdf

- Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania

https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/Docs_referencia/estrategia_cidadania_original.pdf

- Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória

https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Curriculo/Projeto_Autonomia_e_Flexibilidade/perfil_dos_alunos.pdf

- Autonomia e Flexibilidade Curricular

Despacho n.º 5908/2017, de 5 de julho

https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Curriculo/Projeto_Autonomia_e_Flexibilidade/despacho_5908_2017.pdf

- Currículo dos ensinos básico e secundário

Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 de julho

http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Curriculo/AFC/dl_55_2018_afc.pdf

- Lei de Bases do Ambiente

Lei n.º 19/2014, de 14 de abril

<https://dre.pt/application/conteudo/25344037>

11.6 — A Avaliação Psicológica visa avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, podendo comportar uma ou mais fases, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

1) A avaliação psicológica será valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;

2) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

11.7 — A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Na avaliação curricular é adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos seguintes elementos:

- a) Habilitação académica;
- b) Formação profissional, considerando-se nomeadamente as áreas de formação e aperfeiçoamento profissionais relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função;
- c) Experiência profissional, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- d) Avaliação de desempenho.

A avaliação curricular será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

[AC = HAx30% + FPx30% + EPx30% + ADx10%] em que:

- HA = Habilitação académica;
FP = Formação profissional;
EP = Experiência profissional;
AD = Avaliação do desempenho;

As regras a observar na valorização dos diversos fatores são as seguintes:

- Habilitações académicas ou nível de qualificação - certificado pelas entidades competentes:
- Licenciatura ou Mestrado Integrado na Licenciatura – 18 valores
- Mestrado não integrado na Licenciatura – 19 valores.
- Doutoramento – 20 valores

- Formação Profissional – apenas serão consideradas as ações de formação dos últimos 3 anos e na área de atividade específica para que é aberto o presente Procedimento Concursal, que se encontrem devidamente comprovados mediante a entrega de cópias dos respetivos certificados (máximo de 20 valores):

- Sem formação – 0 valores
- Inferior a 100h – 10 valores
- Igual ou superior a 100h e inferior a 300h – 15 valores
- Igual ou superior a 300h – 20 valores

No caso da declaração de participação na ação de formação não ser expressa em horas, o apuramento será efetuado da seguinte forma:

1 dia = 7 horas; 1 semana (5 dias) = 35 horas; 1 mês (22 dias) = 154 horas

- Experiência profissional – incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas:

- Igual ou superior a 12 anos – 20 valores;

- Igual ou superior 6 e inferior 12 anos – 15 valores;
- Inferior a 6 anos - 10 valores e
- Sem experiência – 0 valores

- Avaliação de Desempenho – no âmbito do SIADAP, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos 3 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:

- Média dos últimos 3 anos [1,000 e < 1,999 valores] - 6 valores
- Média dos últimos 3 anos [2,000 e < 2,999 valores] - 12 valores
- Média dos últimos 3 anos [3,000 e < 3,499 valores] - 14 valores
- Média dos últimos 3 anos [3,500 e < 3,999 valores] - 16 valores
- Média dos últimos 3 anos [4,000 e < 4,499 valores] - 18 valores
- Média dos últimos 3 anos [4,500 e 5,000 valores] - 20 valores

Valor a atribuir em caso de ausência de Avaliação de Desempenho:

Não detêm relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano - 10 valores

Por razões não imputáveis ao candidato, com relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo - 12 valores

11.8 — A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

11.9 - Prova de entrevista profissional de seleção - visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Esta prova será 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 e será atribuída uma ponderação de 30%.

O resultado final da entrevista profissional é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

12 - Cada um dos métodos de seleção ou fases, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não comparecer a qualquer um dos métodos de seleção ou obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, nos termos dos n.os 9 e 10 do artigo 9.º, da Portaria.

13 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada nas instalações do Município de Lousada e disponibilizada na respetiva página eletrónica.

14 — Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte por uma das formas previstas no artigo 30.º da referida Portaria:

15 — De acordo com o preceituado no artigo 30.º referido na alínea anterior, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas para a realização da audiência dos interessados.

16 — Nos termos do n.º6 do artigo 11.º da Portaria, as atas do Júri, nas quais constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos fatores que integram os métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e os sistemas de valoração dos métodos são publicitadas no sítio da Internet da entidade.

17 — Em situações de igualdade de valoração serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 27.º da Portaria, em caso de subsistir igualdade de valoração efetuar-se-á o desempate nos termos dos critérios a definir pelo júri do procedimento.

18 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação pelo Presidente da Câmara Municipal de Lousada, é afixada em local visível e público das instalações do Município de Lousada e disponibilizada na respetiva página eletrónica, nos termos do n.º 5 do artigo 28.º da Portaria, sendo publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República, com a informação da respetiva publicitação.

19 - O recrutamento será feito nos termos definidos na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º e no artigo 38º da LGTFP e terá lugar após o termo do procedimento concursal.

20 — Composição do Júri: o Júri do procedimento é composto por um presidente, dois vogais efetivos e dois vogais suplentes:

Presidente do Júri — José Carlos de Sousa Nogueira, Diretor do Departamento de Obas Municipais;
Vogais efetivos

1.º Vogal: Prof. Dr. Carlos Fonseca, Professor Associado com Agregação do Departamento de Biologia da Universidade de Aveiro, substituindo o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal: Doutor Eduardo Ferreira, Investigador Auxiliar do Departamento de Biologia da Universidade de Aveiro;

Vogais suplentes

1.º Vogal: Doutor João Carvalho, Investigador do Departamento de Biologia da Universidade de Aveiro;

2.º Vogal: Jorge Ricardo Barbosa Leal, Técnica Superior Engenharia do Ambiente

21 - Conforme exarado no despacho conjunto n.º 373/2000, de 31 de março, faz-se constar a seguinte menção: "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".

22 - Quotas de Emprego:


De acordo com o artigo n.º 3, n.º. 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência.

Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão no ponto 8.1 do Formulário de Candidatura, 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, nos termos do diploma supramencionado.

23 - Informação sobre proteção de dados pessoais datada e assinada pelo candidato, para os efeitos previstos no Regulamento Geral de Proteção de Dados (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016, a qual está disponível em <http://www.cm-lousada.pt/pt/politica-de-privacidade>

Lousada, 09 de dezembro de 2019,

O Presidente da Câmara



Pedro Daniel Machado Gomes, Dr.

